

**Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”
Baza pytań do etapu szkolnego - rok szkolny 2018/2019**

PRZEPISY OGÓLNE

1. Kodeks pracy reguluje:
 - A) prawa osób prowadzących działalność gospodarczą
 - B) prawa i obowiązki zleceniodawców i zleceniobiorców
 - C) prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.
2. Nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy sprawuje:
 - A) Najwyższa Izba Kontroli
 - B) Państwowa Inspekcja Pracy
 - C) Prokuratura.
3. Państwowa Inspekcja Pracy podlega:
 - A) Sejmowi
 - B) Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej
 - C) Najwyższej Izbie Kontroli.
4. Jakie podmioty podlegają kontroli Państwowej Inspekcji Pracy?
 - A) przedsiębiorcy niebędący pracodawcami
 - B) pracodawcy i przedsiębiorcy, niebędący pracodawcami, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące pracę na własny rachunek
 - C) inne podmioty.
5. Co to jest „system ochrony pracy w Polsce”?
 - A) system środków prawnych, ekonomicznych, technicznych i organizacyjnych służących zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy
 - B) każdy obywatel winien mieć pracę
 - C) każdy obywatel ma otrzymać świadczenia pieniężne i rzeczowe.
6. Pracownikiem jest:
 - A) osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę
 - B) zleceniobiorca
 - C) osoba prowadząca działalność gospodarczą.
7. Pracodawcą jest:
 - A) zleceniodawca
 - B) jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników
 - C) osoba prowadząca działalność gospodarczą.
8. Kto ponosi ryzyko produkcyjne?
 - A) pracownik
 - B) pracodawca
 - C) zamawiający dzieło.
9. Co oznacza bezpieczeństwo i higiena pracy?
 - A) ogół środków zapobiegających wypadkom przy pracy i w czasie wolnym
 - B) ogół środków i urządzeń służących do stworzenia warunków pracy, eliminujących zagrożenie życia lub zdrowia zatrudnionych
 - C) przestrzeganie zasad higieny osobistej na stanowisku pracy.

STOSUNEK PRACY

10. Co należy rozumieć pod pojęciem stosunku pracy?
 - A) wykonywanie określonego utworu, czyli tzw. umowa rezultatu
 - B) obowiązek dokonania określonej czynności prawnej lub świadczenia innych usług, w warunkach braku podporządkowania
 - C) wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę za wynagrodzeniem.
11. Czy pracownik może świadczyć pracę nieodpłatnie?
 - A) pracownik może świadczyć pracę nieodpłatnie
 - B) zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę jest z mocy prawa nieskuteczne
 - C) pracownik może otrzymać mniej niż wynagrodzenie minimalne.
12. Jakim przepisom podlega łączący pracownika i pracodawcę stosunek pracy?
 - A) podlega przepisom prawa pracy
 - B) podlega przepisom kodeksu cywilnego
 - C) podlega przepisom kodeksu spółek handlowych.
13. Wymień rodzaje umów o pracę:
 - A) umowy bezterminowe i terminowe
 - B) umowy cywilnoprawne
 - C) kontrakt menadżerski.
14. Umowa na wykonanie pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym to:
 - A) umowa zlecenie
 - B) umowa o dzieło
 - C) umowa o pracę.
15. Czy można wykonywać pracę bez umowy o pracę?
 - A) tak, można, ale tylko na okres „sprawdzenia” pracownika
 - B) nigdy nie można
 - C) można na okres do 3 miesięcy.
16. Jak długo może trwać umowa na okres próbny?
 - A) brak maksymalnego terminu trwania umowy na okres próbny
 - B) maksymalnie 3 miesiące
 - C) maksymalnie 1 miesiąc.
17. Ile razy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę na okres próbny?
 - A) zawsze przy zmianie rodzaju pracy
 - B) tylko raz przy zmianie rodzaju pracy
 - C) maksymalnie 3 razy przy zmianie rodzaju pracy.
18. Ile może trwać umowa na czas określony?
 - A) maksymalnie 33 miesiące
 - B) do 5 lat
 - C) nie ma określonego terminu.
19. Ile umów o pracę na czas określony może zawrzeć pracodawca?
 - A) maksymalnie 3 umowy na czas określony
 - B) do 4 umów na czas określony
 - C) tylko 1 umowę na czas określony.

20. Co oznacza umowa na czas nieokreślony?
A) umowa bez okresu wypowiedzenia
B) umowa bez wskazanego terminu końcowego jej trwania
C) umowa zawarta na długi okres, np. 15 lat.
21. Co powinna określać umowa o pracę?
A) umowa o pracę winna określać: strony stosunku pracy; rodzaj umowy; datę jej zawarcia; warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy, podpisy stron
B) umowa nie musi zawierać podpisów stron
C) umowa winna wskazywać tylko strony umowy.
22. Czy umowa o pracę winna być zawarta w formie pisemnej?
A) jest to bezwzględny obowiązek
B) nie ma takiego obowiązku
C) zależy od woli stron.
23. Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy?
A) w dniu zawarcia umowy o pracę
B) z dniem jej podpisania
C) w terminie określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.
24. Czy pracodawca może wydłużyć trwającą umowę o pracę na czas określony aneksem do tej umowy?
A) TAK, ale aneks w tym przypadku jest traktowany zawsze jako umowa na czas nieokreślony
B) NIE
C) TAK, ale takie uzgodnienie między stronami uważa się za zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony.
25. Czy pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę niż określono w umowie?
A) tak, kiedy wymagają tego potrzeby pracodawcy, ale na okres maksymalnie 8 miesięcy
B) nigdy pracodawca nie może powierzyć pracownikowi innej pracy
C) w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy - na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, pod warunkiem, że nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.
26. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić, jeżeli od uzyskania wiadomości uzasadniającej takie rozwiązanie umowy upłynął okres:
A) 1 miesiąca
B) 14 dni
C) 7 dni
27. Jakich informacji może żądać pracodawca od kandydata do pracy?
A) dotyczących orientacji seksualnej i przynależności politycznej
B) chęć posiadania dzieci
C) danych osobowych obejmujących m.in.: imię i nazwisko, datę urodzenia i przebieg dotychczasowego zatrudnienia.
28. Czy pracodawca ma obowiązek rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na jego wniosek w drodze porozumienia stron?
A) jest to bezwzględny obowiązek pracodawcy
B) nie ma takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę
C) nie, pracodawca nie ma takiego obowiązku.
29. Czy każdą umowę o pracę można rozwiązać za wypowiedzeniem?
A) TAK, każdą umowę
B) NIE ma takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę
C) TAK, gdy dopuszczają to przepisy prawa pracy.

30. Kto może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę?
A) tylko pracownik
B) tylko pracodawca
C) pracownik i pracodawca.
31. Kto może wystąpić z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia między stronami?
A) tylko pracownik
B) pracownik lub pracodawca
C) zawsze pracodawca.
32. Jaki jest okres wypowiedzenia umowy na okres próbny, jeżeli okres próbny nie przekracza dwóch tygodni?
A) umowa na okres próbny nie może być rozwiązana za wypowiedzeniem
B) 3 dni robocze
C) zawsze 2 tygodnie.
33. Jaki jest okres wypowiedzenia umowy na okres próbny, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące?
A) umowy na okres próbny nie można rozwiązać za wypowiedzeniem
B) 2 tygodnie
C) 1 miesiąc.
34. Jaki jest okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy?
A) 2 tygodnie
B) zawsze 3 miesiące niezależnie od stażu pracy u danego pracodawcy
C) umowę zawartą na czas nieokreślony można rozwiązać tylko na mocy porozumienia stron.
35. Jaki jest okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata?
A) 3 miesiące
B) zawsze 2 miesiące niezależnie od stażu pracy u danego pracodawcy
C) umowę zawartą na czas nieokreślony można rozwiązać tylko na mocy porozumienia stron.
36. Jak długo pracownik może być zatrudniony na zastępstwo u danego pracodawcy?
A) maksymalnie 6 miesięcy
B) maksymalnie 12 miesięcy
C) na czas usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika.
37. Kiedy pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy?
A) nigdy nie przysługują pracownikowi takie dni
B) w okresie co najmniej 2-tygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę
C) zawsze, gdy to pracownik występuje z wypowiedzeniem umowy o pracę.
38. Ile dni zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi w okresie 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia?
A) 1 dzień
B) 3 dni
C) 2 dni robocze.
39. Ile dni zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi w okresie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia?
A) 4 dni
B) 1 dzień

- C) 3 dni robocze.
40. Ile wynosi ochrona przedemerytalna przed wypowiedzeniem umowy o pracę?
A) 1 rok
B) 4 lata
C) 2 lata.
41. Kiedy pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna przy rozwiązywaniu umowy o pracę przez pracodawcę?
A) odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi, z którym pracodawca zatrudniający 15 pracowników rozwiązuje umowę o pracę z przyczyn nietyczących pracownika
B) pracownikowi przysługuje odprawa w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę (zatrudniającego co najmniej 20 pracowników) stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników
C) pracownikowi w razie zwolnienia przez pracodawcę zawsze przysługuje odprawa niezależnie od przyczyny wypowiedzenia i ilości zatrudnianych przez pracodawcę pracowników.
42. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?
A) gdy pracownik długotrwale choruje
B) gdy pracownik popełnił w trakcie trwania umowy o pracę przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem
C) pracodawca w ogóle nie może rozwiązać umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.
43. W jakim czasie pracownikowi zwolnionemu dyscyplinarnie należy wydać świadectwo pracy:
A) niezwłocznie
B) po wypłaceniu przez pracownika odszkodowania za zgubione narzędzia
C) po rozliczeniu się pracownika z posiadanej odzieży roboczej.
44. Pracownik podjął zatrudnienie u pracodawcy i po 2 miesiącach zachorował. Kiedy pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych?
A) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące
B) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 6 miesięcy
C) z pracownikiem w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracodawca nigdy nie może rozwiązać umowy o pracę.
45. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie?
A) 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę
B) 2 miesięcy od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę
C) 3 miesięcy od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.
46. Czy w świadectwie pracy pracodawca podaje informacje o urlopie wypoczynkowym?
A) podaje informacje o urlopie zaległym i bieżącym
B) podaje informacje tylko o urlopie zaległym
C) podaje informacje tylko o urlopie bieżącym.
47. Czy w świadectwie pracy pracodawca wpisuje informację o udzielonej karze porządkowej?
A) jest to bezwzględny obowiązek pracodawcy
B) tej informacji nie podaje w świadectwie pracy
C) pracodawca podaje tylko informację o karze nagany.
48. Czy w świadectwie pracy pracodawca wpisuje informację o toczącym się wobec pracownika postępowaniu egzekucyjnym?
A) tak, ale dotyczy to tylko świadczeń alimentacyjnych
B) jest to bezwzględny obowiązek pracodawcy
C) pracodawca nie podaje tej informacji w świadectwie pracy.

49. Kiedy wygasa umowa o pracę?
A) z chwilą śmierci pracodawcy
B) z upływem miesiąca nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania
C) z upływem terminu, na jaki została zawarta.
50. Kiedy i w jakim czasie pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi świadectwo pracy?
A) pracodawca, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy
B) w ciągu 14 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy
C) jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, pracodawca, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób.
51. Kiedy pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę?
A) w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony
B) w przypadku rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia lub wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony
C) zawsze, jest to niezależne od rodzaju umowy.
52. Umowę zawartą na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, można rozwiązać:
A) tylko na mocy porozumienia stron
B) tylko za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę
C) za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub pracownika.
53. Czy umowę na zastępstwo można rozwiązać bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 paragraf 1 kodeksu pracy?
A) TAK
B) NIE
C) TAK, ale tylko w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy przestępstwa.
54. Umowa na zastępstwo zawierana jest:
A) w zastępstwie umowy na okres próbny
B) w razie konieczności zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy
C) umowa ta poprzedza zawarcie umowy na czas nieokreślony.
55. Czy po umowie na okres próbny pracodawca musi zawrzeć umowę na czas nieokreślony?
A) TAK, ale dotyczy to tylko pracownicy w ciąży
B) NIE
C) po umowie na okres próbny pracodawca obligatoryjnie musi zawrzeć umowę na czas określony.
56. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub jego wielokrotność kończy się:
A) po upływie 7 dni od dnia złożenia wypowiedzenia
B) zawsze w sobotę
C) zawsze na koniec miesiąca.
57. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący miesiąc lub jego wielokrotność kończy się:
A) po upływie 30 dni od dnia złożenia wypowiedzenia
B) zawsze w sobotę
C) w ostatnim dniu miesiąca.
58. Kiedy wygasa umowa o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika?
A) z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika
B) z upływem 1 miesiąca nieobecności pracownika
C) umowa o pracę nigdy nie wygasa z powodu tymczasowego aresztowania.

59. Kiedy pracodawca sam może skrócić 3-miesięczny okres wypowiedzenia?
A) z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników
B) pracodawca zawsze może podjąć taką decyzję
C) tylko, gdy wyrazi na to zgodę pracownik.
60. Czy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika?
A) TAK
B) NIE
C) w takim przypadku pracownik może rozwiązać umowę o pracę tylko za wypowiedzeniem.
61. Czy pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego?
A) TAK, zawsze
B) NIE
C) tylko wyjątkowo, w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.
62. W jakim terminie pracownik może wystąpić do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy?
A) w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy
B) w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy
C) nie może wystąpić o sprostowanie świadectwa pracy.
63. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu w ciągu:
A) 5 dni
B) 21 dni
C) 14 dni.
64. Czy pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi?
A) TAK
B) NIE
C) kwestia mobbingu nie została uregulowana w kodeksie pracy.
65. Co to jest telepraca?
A) jest to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej
B) jest to praca wykonywana w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego
C) jest to praca wykonywana przez pracownika tymczasowego.
66. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest uzależniony od:
A) okresu zatrudnienia u danego, a także poprzedniego pracodawcy, jeśli nastąpiło przejście zakładu przez obecnego pracodawcę
B) ogólnego stażu pracy, jeżeli przerwa między stosunkami pracy nie przekracza 3 miesięcy
C) ogólnego stażu, bez względu na przerwy w pracy.
67. Czy pracodawca może pracownikowi w wieku ochronnym (4 lata przed nabyciem uprawnień emerytalnych) wręczyć wypowiedzenie zmieniające?
A) TAK
B) NIE
C) TAK, ale tylko jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy.
68. W jakim przypadku pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy?
A) w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę
B) tylko wówczas, gdy pracodawca nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron

- C) odwołanie do sądu od wypowiedzenia umowy o pracę może wnieść tylko pracodawca.
69. Regulamin pracy ustala:
- A) organizację i porządek w procesie pracy
 - B) zakresy czynności pracowników
 - C) warunki wynagradzania pracowników.
70. Ile wynosi odszkodowanie za powstrzymanie się od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy?
- A) nie mniej niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy
 - B) nie mniej niż 10% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy
 - C) jest to zawsze stała kwota 500 zł.
71. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy pracodawca zatrudniający:
- A) na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty
 - B) na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 15 pracowników
 - C) na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników.
72. Osobami uprawnionymi do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych są:
- A) tylko pracownicy
 - B) pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu
 - C) pracownicy i ich rodziny z wyłączeniem emerytów i rencistów – byłych pracowników.

WYNAGRODZENIA

73. Warunki wynagradzania za pracę ustala się:
- A) tylko w umowie o pracę
 - B) tylko w regulaminie wynagradzania
 - C) w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie wynagradzania lub indywidualnie w umowie o pracę.
74. Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania dotyczy pracodawców zatrudniających:
- A) co najmniej 50 pracowników
 - B) co najmniej 20 pracowników
 - C) co najmniej 5 pracowników.
75. Ile w roku 2018 wynosi płaca minimalna brutto pracownika zatrudnionego na cały etat?
- A) 2100 zł
 - B) 2000 zł
 - C) 1950 zł.
76. Co wchodzi w skład minimalnego wynagrodzenia za pracę?
- A) wynagrodzenie zasadnicze i inne dodatki np. dodatek stażowy
 - B) wynagrodzenie zasadnicze wraz z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe
 - C) odprawa emerytalna, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i nagroda jubileuszowa.
77. Czy pracownik może zrzec się wynagrodzenia za pracę?
- A) nie może
 - B) może scedować je na inną osobę
 - C) zależy to od woli pracownika.
78. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu:
- A) alimenty, kary pieniężne, odszkodowania za zniszczone narzędzia
 - B) alimenty, nierozliczone zaliczki pieniężne, kary pieniężne

- C) alimenty, kary pieniężne, odszkodowania za zniszczoną odzież roboczą.
79. Ile pracodawca może potrącić z wynagrodzenia bez zgody pracownika w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych?
- 100% wynagrodzenia pracownika
 - 1/2 wynagrodzenia pracownika
 - do wysokości 3/5 wynagrodzenia.
80. Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych są przez pracodawcę potrącane:
- za zgodą pracownika wrażoną na piśmie
 - bez zgody pracownika
 - za ustną zgodą pracownika.
81. Pożyczka udzielona pracownikowi z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych może być potrącona przez pracodawcę:
- tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie
 - za ustną zgodą pracownika
 - bez zgody pracownika.
82. Zgoda na potrącenie z wynagrodzenia pracownika może dotyczyć:
- przyszłych zobowiązań
 - zależy to od zobowiązań jego rodziny
 - konkretnej i istniejącej należności.
83. Jaka jest prawidłowa kolejność dokonywania potrąceń?
- świadczenia alimentacyjne, kary pieniężne, zaliczki pieniężne, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne
 - świadczenia alimentacyjne, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne, kary pieniężne
 - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne, kary pieniężne, świadczenia alimentacyjne.
84. W jakim terminie pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie za pracę?
- wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane co najmniej raz w miesiącu, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego
 - to zależy od woli pracodawcy
 - kiedy pracownik zgłosi to na piśmie.
85. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu:
- następnym
 - poprzedzającym dzień wypłaty
 - nie ma znaczenia kiedy.
86. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mają:
- wszyscy pracownicy za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości
 - tylko osoby wykonujące pracę w ramach umów cywilnoprawnych
 - tylko pracownicy młodociani.
87. Kiedy pracodawca może przelać wynagrodzenie za pracę na konto pracownika?
- nigdy, wynagrodzenie zawsze jest płatne do rąk pracownika
 - zależy to od decyzji pracodawcy
 - gdy stanowi tak układ zbiorowy pracy lub pracownik wyraził uprzednio zgodę na piśmie.
88. Komu przysługuje odprawa pośmiertna?
- tylko małżonkowi zmarłego pracownika
 - małżonkowi i innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych

- C) tylko dzieciom zmarłego pracownika.
89. Pracownikowi za czas przestoju (z przyczyn dotyczących pracodawcy) przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przysługuje:
- A) 50% wynagrodzenia
 - B) 60% wynagrodzenia
 - C) 100% wynagrodzenia.
90. Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:
- A) 10% stawki godzinowej wynikającej z osobistego uposażenia
 - B) 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia
 - C) 30% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.
91. Kiedy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę?
- A) za pracę wykonaną
 - B) za wadliwie wykonaną pracę
 - C) w trakcie urlopu bezpłatnego.
92. Czy pracownik zatrudniony na akord musi mieć zapewnione wynagrodzenie minimalne nawet wtedy, jeżeli nie wykona normy nałożonej przez pracodawcę?
- A) NIE
 - B) TAK, ale w innych miesiącach pracodawca potrąca to, co „dołożył”
 - C) TAK.
93. Ile wynosi zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego, w razie gdy pracownik uległ wypadkowi przy pracy lub w drodze do pracy?
- A) 100 % podstawy wymiaru
 - B) 50% podstawy wymiaru
 - C) 80% podstawy wymiaru.
94. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy finansowane ze środków pracodawcy stanowi limit na dany rok kalendarzowy, który wynosi:
- A) 30 dni niezdolności do pracy
 - B) 15 dni niezdolności do pracy
 - C) 33 lub 14 dni niezdolności do pracy.
95. Kiedy pracownikowi wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje?
- A) w okresie urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego i tymczasowego aresztowania
 - B) tylko w okresie urlopu bezpłatnego
 - C) tylko w okresie urlopu bezpłatnego i tymczasowego aresztowania.
96. Czy pracownik, który raz otrzymał odprawę rentową, może nabyć prawo do odprawy emerytalnej na mocy przepisów prawa pracy?
- A) NIE
 - B) TAK
 - C) TAK, ale pracownik musi przepracować u tego pracodawcy co najmniej 1 rok.
97. Od czego jest uzależniona kwota odprawy pośmiertnej?
- A) od ogólnego stażu pracy
 - B) od stażu pracy u danego pracodawcy
 - C) od wieku zmarłego pracownika.
98. Pracownik, któremu powierzono pieniądze z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada za szkodę powstałą w mieniu:
- A) w pełnej wysokości
 - B) do 50% wartości
 - C) w wysokości nie większej niż płaca minimalna.

99. Kiedy pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę powstałą w mieniu pracodawcy?
- A) pracownik zawsze ponosi odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym
 - B) jeżeli wykáže, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych
 - C) pracownik zawsze ponosi odpowiedzialność, nawet pomimo niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

CZAS PRACY

100. Co to jest czas pracy?
- A) to czas pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy
 - B) to tylko efektywny czas wykonywania obowiązków przez pracownika
 - C) to czas od wejścia pracownika do zakładu pracy do momentu wyjścia z zakładu.
101. Co to jest doba pracownicza?
- A) to kolejne 24 godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (nie zawsze pokrywa się z dobą astronomiczną)
 - B) to kolejne 35 godzin pracy
 - C) to kolejne 40 godzin pracy.
102. Co to jest tydzień pracy?
- A) tydzień to 7 kolejnych dni poczynając od niedzieli
 - B) tydzień to 7 kolejnych dni poczynając od poniedziałku
 - C) tydzień to 7 kolejnych dni kalendarzowych poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.
103. Co oznacza wymiar czasu pracy pracownika?
- A) ile godzin pracownik nie musi świadczyć pracy
 - B) ile godzin pracownik ma przepracować według własnej woli
 - C) ile godzin zatrudniony powinien przepracować w przyjętym okresie rozliczeniowym.
104. Jaki może być najdłuższy okres rozliczeniowy w systemie równoważnego czasu pracy?
- A) 1 miesiąc
 - B) 2 miesiące
 - C) 12 miesięcy.
105. Na jaki okres pracodawca sporządza rozkład czasu pracy?
- A) co najmniej na 2 tygodnie
 - B) co najmniej na 1 miesiąc
 - C) co najmniej na pół roku przy 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym.
106. Z jakim wyprzedzeniem pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład?
- A) co najmniej na 1 tydzień wcześniej
 - B) co najmniej na 2 tygodnie wcześniej
 - C) wystarczy 3 dni wcześniej.
107. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym:
- A) 40 godzin
 - B) 52 godziny
 - C) przeciętnie 48 godzin.
108. Ile godzin wynosi tygodniowa norma czasu pracy?
- A) 8 godzin

- B) przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym
C) 48 godzin.
109. Ile godzin musi wynosić odpoczynek dobowy?
A) 15 godzin
B) 10 godzin
C) 11 godzin.
110. Ile godzin musi wynosić odpoczynek tygodniowy?
A) 20 godzin
B) 35 godzin
C) 48 godzin.
111. Ile godzin w danej dobie pracownik może maksymalnie pracować, aby zachować odpoczynek dobowy?
A) 10 godzin
B) 13 godzin
C) ile chce.
112. Dzienny czas pracy w zakładzie jest liczony od chwili:
A) przekroczenia granicy zakładu
B) przybycia na stanowisko pracy
C) otrzymania polecenia wykonania zadania od bezpośredniego przełożonego.
113. Czy święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy?
A) obniża, ale nie w zakładach świadczących usługi dla ludności
B) nie obniża
C) obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.
114. Ile minut przerwy zobowiązany jest pracodawca zapewnić pracownikowi, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin?
A) co najmniej 30 minut
B) co najmniej 60 minut
C) co najmniej 15 minut.
115. Ile minut przerwy zobowiązany jest pracodawca zapewnić pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi 5 godzin?
A) pracownik ten nie ma prawa do przerwy
B) co najmniej 10 minut przerwy
C) co najmniej 15 minut przerwy.
116. Ile wynosi maksymalnie przerwa na tzw. „lunch” nie wliczana do czasu pracy?
A) maksymalnie 30 minut
B) maksymalnie 60 minut
C) 45 minut.
117. Ile wynosi przerwa w systemie przerywanego czasu pracy?
A) nie dłużej niż 3 godziny
B) nie dłużej niż 6 godzin
C) nie dłużej niż 5 godzin.
118. System przerywanego czasu pracy wprowadza się:
A) tylko w układzie zbiorowym pracy
B) w porozumieniu ze społecznym inspektorem pracy
C) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, bądź, jeżeli w zakładzie nie działa zakładowa organizacja związkowa, w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

119. Co nazywamy pracą w godzinach nadliczbowych?
- praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy
 - jest to praca wykonywana tylko w niedzielę
 - praca wykonywana po upływie 4 godzin na dobę.
120. Ile godzin może być zatrudniony pracownik w godzinach nadliczbowych w roku kalendarzowym?
- 50 godzin
 - 100 godzin
 - 150 godzin, chyba, że większy limit został ustanowiony w przepisach wewnątrzzakładowych lub w umowie o pracę.
121. Co to jest system równoważny czasu pracy?
- to system, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12, 16 lub 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca
 - to system, w którym praca wykonywana jest maksymalnie przez 8 godzin na dobę
 - to system według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin.
122. Co to jest zadaniowy czas pracy?
- czas pracy, który określa się za pomocą ilości wytworzonych produktów
 - czas pracy, który można określić wymiarem zadań osoby, jeśli uzasadniają to rodzaj pracy lub jej organizacja albo miejsce wykonywania pracy
 - czas nastawiony na jak największą ilość zadań do wykonania w ciągu doby pracowniczej.
123. Co to jest pora nocna?
- pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00
 - pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 20.00 a 7.00
 - pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 24.00 a 8.00.
124. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w wymiarze:
- dwukrotnie wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych
 - o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych
 - w tym samym wymiarze co liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.
125. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może mu udzielić czasu wolnego w wymiarze:
- w tym samym wymiarze
 - w wymiarze o połowę wyższym
 - w wymiarze trzykrotnie wyższym.
126. Obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie:
- listy obecności
 - ewidencji czasu pracy
 - kart zegarowych.
127. Kto wybiera społecznego inspektora pracy?
- pracownicy zakładu pracy
 - sam pracodawca
 - tylko związki zawodowe.

UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE

128. Czy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownicy w ciąży?

- A) pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży
 - B) pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownicy, która jest przed upływem 3 miesiąca ciąży
 - C) tak, ale wyłącznie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.
129. Kiedy pracodawca ma obowiązek przedłużenia umowy do dnia porodu?
- A) obowiązek ten dotyczy umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży
 - B) obowiązek ten dotyczy umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie pierwszego miesiąca ciąży
 - C) obowiązek ten dotyczy umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie piątego miesiąca ciąży.
130. Czy pracodawca ma obowiązek przedłużyć do dnia porodu umowę zawartą w celu zastępstwa nieobecnego pracownika?
- A) tak, pracodawca ma taki obowiązek
 - B) nie, w tym przypadku pracodawca nie ma takiego obowiązku
 - C) tak, ale tylko gdy umowa ta uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.
131. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę za wypowiedzeniem w okresie urlopu macierzyńskiego?
- A) tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy
 - B) zawsze gdy chce zmniejszyć zatrudnienie
 - C) w okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę.
132. Czy pracownica w ciąży może pracować w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej?
- A) tak, pracownica w ciąży może pracować w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej
 - B) tak, pracownica w ciąży może pracować w porze nocnej ale nie może pracować w godzinach nadliczbowych
 - C) pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
133. Czy pracownicę w ciąży wolno delegować poza stałe miejsce pracy?
- A) tak, ale tylko za jej zgodą
 - B) tak, nawet bez jej zgody
 - C) nie, pracownicy w ciąży nigdy nie wolno delegować poza stałe miejsce pracy.
134. Czy pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia można zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej?
- A) tak, taki pracownik nie podlega żadnej ochronie
 - B) tak, wolno ale tylko za jego zgodą
 - C) nie, takiego pracownika nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej nawet pomimo wyrażenia przez niego zgody.
135. Czy pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia można zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy?
- A) tak, nie ma tu żadnych ograniczeń
 - B) tak, wolno ale tylko za jego zgodą
 - C) nie, takiego pracownika nie wolno zatrudniać systemie przerywanego czasu pracy, nawet pomimo wyrażenia przez niego zgody.
136. Jaki jest wymiar urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie?
- A) 20 tygodni
 - B) 31 tygodni
 - C) 33 tygodnie.
137. W jakim terminie pracownica może złożyć wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze?
- A) nie później niż 7 dni po porodzie
 - B) nie później niż 14 dni po porodzie

- C) nie później niż 21 dni po porodzie.
138. Jaka część urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu?
A) nie więcej niż 4 tygodnie
B) nie więcej niż 6 tygodni
C) nie więcej niż 10 tygodni.
139. Czy pracownica może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego?
A) tak, w każdym czasie
B) po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego
C) po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.
140. Ile tygodni urlopu macierzyńskiego przysługuje kobiecie, która porzuca dziecko?
A) 8 tygodni po porodzie
B) przysługuje cały urlop macierzyński
C) w tej sytuacji nie przysługuje urlop macierzyński.
141. Ile wynosi urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku przysposobienia 2 dzieci?
A) 20 tygodni
B) 31 tygodni
C) 35 tygodni.
142. Czy pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy?
A) nie może
B) może, ale tylko u pracodawcy udzielającego tego urlopu
C) może, jednak nie u pracodawcy udzielającego tego urlopu.
143. Jaki jest maksymalny wymiar urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka?
A) 12 tygodni
B) 32 tygodnie
C) 52 tygodnie.
144. Czy urlop rodzicielski udzielany jest jednorazowo?
A) urlopu tego nie można dzielić
B) urlop ten może być dzielony, jednak żadna część nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem pierwszej części
C) urlop ten może być dzielony, jednak żadna część nie może być krótsza niż 6 tygodni.
145. W jakim wymiarze udzielany jest urlop ojcowski?
A) 2 tygodnie
B) 1 tydzień
C) 1 miesiąc.
146. Kiedy pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego?
A) tylko gdy wcześniej korzystał z urlopu macierzyńskiego
B) w razie gdy żadne z rodziców nie będzie korzystało z urlopu wychowawczego
C) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.
147. W jakim wymiarze przysługuje urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie jako rodzina zastępcza dwojga dzieci?
A) 20 tygodni
B) 31 tygodni
C) 37 tygodni.
148. Kiedy pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego?
A) gdy ma staż zatrudnienia co najmniej 6 miesięcy
B) gdy ma staż zatrudnienia co najmniej 8 miesięcy
C) gdy ma staż zatrudnienia co najmniej 12 miesięcy.

149. Do kiedy pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego?
A) do ukończenia przez nie 3 roku życia
B) do ukończenia przez nie 4 roku życia
C) do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.
150. W jakim wymiarze przysługuje urlop wychowawczy?
A) do 36 miesięcy
B) do 4 lat
C) do 5 lat.
151. Przez jaki czas rodzice mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego?
A) bez ograniczeń
B) maksymalnie 1 miesiąc
C) maksymalnie 6 miesięcy.
152. W ilu częściach może być wykorzystany urlop wychowawczy?
A) najwyżej w 2 częściach
B) tylko w jednej części
C) najwyżej w 5 częściach.
153. Ile przerw na karmienie przysługuje pracownicy karmiącej dziecko piersią ?
A) jedna 15 minutowa
B) dwie półgodzinne
C) dwie godzinne.
154. Czy przerwa na karmienie wliczana jest do czasu pracy?
A) TAK
B) NIE
C) TAK, ale jest to przerwa niepłatna.
155. Do ukończenia przez dziecko którego roku życia przysługują pracownikowi 2 dni zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem?
A) 6 lat
B) 10 lat
C) 14 lat.
156. Czy 2 dni zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem jest płatne?
A) nie, jest to zwolnienie bezpłatne
B) tak, jest to zwolnienie płatne
C) płatny jest tylko pierwszy dzień zwolnienia.
157. Zatrudnianie kobiet w ciąży i karmiących piersią przy pracach wzbronionych jest:
A) dopuszczalne na pisemny wniosek pracownicy
B) możliwe, jeśli związek zawodowy wyrazi na to zgodę
C) zabronione i jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.
158. Kobieta w ciąży nie może podnosić i przenosić ciężarów powyżej:
A) 10 kg
B) 5 kg
C) 3 kg.
159. Kobieta została zatrudniona na czas określony wynoszący 4 miesiące. W pierwszym miesiącu pracy przyniosła zaświadczenie o ciąży (3 miesiąc):
A) pracodawca czeka do końca czwartego miesiąca na rozwiązanie umowy o pracę
B) umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu
C) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

160. Kobietom w ciąży wykonywanie pracy w pozycji stojącej w czasie zmiany roboczej jest:
- A) dozwolone, pod warunkiem, że łącznie nie przekroczy 4 godzin
 - B) dozwolone, pod warunkiem, że łącznie z obowiązkowymi przerwami nie przekroczy 3 godzin
 - C) zabronione.
161. Kobieta w ciąży można zatrudniać:
- A) w porze nocnej
 - B) w godzinach nadliczbowych
 - C) poza stałym miejscem pracy za jej zgodą.
162. Wykonywanie pracy przy obsłudze monitorów ekranowych przez kobiety w ciąży jest:
- A) całkowicie zabronione
 - B) dozwolone do 8 godzin dziennie pod warunkiem zapewnienia obowiązkowych przerw
 - C) zabronione powyżej 4 godzin na dobę.

URLOPY WYPOCZYNKOWE

163. Komu przysługuje urlop wypoczynkowy?
- A) zleceniodawcy
 - B) pracownikowi i zleceniodawcy
 - C) pracownikowi.
164. Czy urlop wypoczynkowy jest urlopem płatnym?
- A) jest to urlop bezpłatny
 - B) jest urlopem płatnym
 - C) jest płatny w stałej wysokości, tj. zawsze 50 zł za 1 dzień urlopu.
165. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej:
- A) 3 lata
 - B) 4 lata
 - C) nie wlicza się.
166. Jaki jest wymiar urlopu pracownika zatrudnionego krócej niż 10 lat (z uwzględnieniem wcześniejszych okresów zatrudnienia i okresu nauki)?
- A) 10 dni
 - B) 20 dni
 - C) 21 dni.
167. Jaki wymiar urlopu przysługuje pracownikowi po przepracowaniu 10 lat?
- A) 20 dni
 - B) 26 dni
 - C) 28 dni.
168. Jaki wymiar urlopu przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na ½ etatu, którego staż pracy wynosi ponad 10 lat?
- A) 52 dni
 - B) 13 dni
 - C) 10 dni.
169. Czy pracownik może zrzec się prawa do urlopu?
- A) TAK
 - B) NIE
 - C) TAK, ale tylko z połowy urlopu.

170. Czy urlop może być udzielony w sobotę?
A) TAK, gdy sobota jest dniem pracy, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy
B) urlop wypoczynkowy nigdy nie może być udzielony w sobotę
C) TAK, ale tylko pracownikowi młodocianemu.
171. Czy urlop bezpłatny obniża wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego?
A) NIE, urlop bezpłatny nie wpływa na wymiar urlopu wypoczynkowego
B) TAK, urlop bezpłatny trwający co najmniej 1 miesiąc obniża wymiar urlopu wypoczynkowego
C) TAK, urlop bezpłatny trwający co najmniej 6 miesięcy obniża wymiar urlopu wypoczynkowego.
172. Jakie okresy niewykonywania pracy obniżają wymiar przysługującego pracownikowi urlopu?
A) tylko trwająca co najmniej miesiąc służba wojskowa
B) trwające 3 miesiące tymczasowe aresztowanie
C) trwające co najmniej miesiąc okresy: urlopu bezpłatnego lub innego okresu niewykonywania pracy w czasie trwania stosunku pracy, tj. służba wojskowa, tymczasowe aresztowanie, odbywanie kary pozbawienia wolności, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.
173. Czy ustalając wymiar urlopu proporcjonalnego:
A) niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca
B) niepełnego kalendarzowego miesiąca pracy nie uwzględnia się
C) Niepełny kalendarzowy miesiąc uwzględnia się, pod warunkiem, że pracownik ma co najmniej 5 lat stażu pracy.
174. Czy ukończona przez pracownika szkoła ma wpływ na wymiar jego urlopu?
A) NIE, ukończenie szkoły nie wpływa na wymiar urlopu pracownika
B) TAK, ale tylko ukończenie szkoły wyższej
C) TAK, w wymiarze odpowiednim do typu ukończonej szkoły.
175. Ile lat do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia szkoły wyższej?
A) przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej niż 5 lat
B) przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej niż 6 lat
C) 8 lat.
176. Czy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego jest uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy?
A) TAK
B) NIE
C) TAK, ale dotyczy to tylko urzędników państwowych.
177. Czy wymiar czasu pracy, w jakim jest zatrudniony pracownik, ma obecnie wpływ na wymiar przysługującego mu urlopu wypoczynkowego?
A) TAK, ponieważ wymiar urlopu jest proporcjonalny do wymiaru czasu pracy
B) TAK, ale dotyczy to tylko wybranych grup pracowników
C) wymiar czasu pracy nie ma wpływu na wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.
178. Czy pracownik, który wypowiedział umowę o pracę ma obowiązek wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia?
A) pracownik nigdy nie ma takiego obowiązku
B) pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli
C) pracownik ma obowiązek wykorzystania przysługującego mu urlopu.
179. Co to jest urlop uzupełniający?
A) urlop uzupełniający przysługuje pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie w ciągu roku uzyskał prawo do urlopu w wyższym wymiarze

- B) urlop uzupełniający przysługuje pracownikowi, który nie wykorzystał jeszcze urlopu za dany rok kalendarzowy, a w ciągu tego roku uzyskał prawo do urlopu w wyższym wymiarze
- C) w przepisach prawa pracy nie występuje takie pojęcie jak „urlop uzupełniający”.
180. Kiedy pracownik traci prawo do urlopu?
- A) na 4 lata przed nabyciem uprawnień emerytalnych
- B) pracownik nie może utracić prawa do urlopu wypoczynkowego, chyba że prawo do urlopu uległo przedawnieniu
- C) z każdym następnym rokiem kalendarzowym, bowiem urlop wypoczynkowy nie przechodzi na rok następny.
181. W jakim wymiarze pracownik w danym roku kalendarzowym może wykorzystać urlop na żądanie?
- A) łączny wymiar tego urlopu w roku kalendarzowym nie może przekroczyć 2 dni
- B) łączny wymiar tego urlopu w roku kalendarzowym nie może przekroczyć 4 dni
- C) łączny wymiar tego urlopu w roku kalendarzowym nie może przekroczyć 6 dni.
182. Jakie wynagrodzenie przysługuje za czas urlopu?
- A) za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował
- B) za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w stałej wysokości 50 zł za 1 dzień urlopu
- C) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy nie przysługuje.
183. Czy pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego ustną prośbę?
- A) tak, przepisy prawa pracy dopuszczają udzielenie urlopu bezpłatnego na ustną prośbę pracownika
- B) pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego tylko na pisemny wniosek
- C) urlop bezpłatny udzielany jest na żądanie pracodawcy.
184. Czy sposób rozwiązania umowy o pracę ma wpływ na uprawnienia pracownika do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?
- A) ekwiwalent nie przysługuje przy rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron
- B) ekwiwalent nie przysługuje, gdy umowa jest rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika
- C) sposób rozwiązania umowy o pracę nie ma wpływu na uprawnienia pracownika do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
185. Czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma wpływ na uprawnienia pracownika do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?
- A) TAK, ekwiwalent nie przysługuje, gdy przyczyną rozwiązania umowy jest likwidacja i upadłość zakładu pracy
- B) TAK, ekwiwalent nie przysługuje, gdy rozwiązanie umowy następuje z winy pracownika, np. z powodu dokonania przez niego kradzieży
- C) przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie ma wpływu na uprawnienia pracownika do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
186. Czy sposób rozwiązania umowy o pracę ma wpływ na nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego u kolejnego pracodawcy?
- A) TAK, przy rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron u kolejnego pracodawcy pracownik nabywa prawo do urlopu dopiero po miesiącu pracy
- B) TAK, przy rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika pracownik u kolejnego pracodawcy nabywa prawo do urlopu dopiero po 6 miesiącach pracy
- C) sposób rozwiązania umowy o pracę nie ma wpływu na nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego u kolejnego pracodawcy.
187. Czy urlop należny w danym roku kalendarzowym a nie wykorzystany, np. z powodu urlopu macierzyńskiego, przepada?
- A) TAK, w takim przypadku urlop przepada
- B) NIE, urlopu niewykorzystanego, np. z powodu urlopu macierzyńskiego, należy udzielić w terminie późniejszym

- C) NIE, urlopu niewykorzystanego, np. z powodu urlopu macierzyńskiego, należy udzielić w terminie późniejszym, jednakże nie później niż do końca pierwszego kwartału roku następnego.
188. Czy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu?
A) TAK, w każdej sytuacji
B) TAK, gdy okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu wymagają obecności pracownika w zakładzie pracy
C) NIE, nigdy nie można odwołać pracownika z urlopu.
189. Kiedy najpóźniej pracownik zgłasza urlop na żądanie?
A) w dniu rozpoczęcia urlopu
B) z chwilą powrotu do pracy po zakończonym urlopie na żądanie
C) co najmniej 3 dni przed planowanym wykorzystaniem urlopu na żądanie.
190. Do kiedy należy wykorzystać urlop zaległy?
A) do dnia 31 marca następnego roku kalendarzowego
B) do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego
C) do dnia 31 grudnia następnego roku kalendarzowego.
191. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, przy czym co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż:
A) 14 kolejnych dni kalendarzowych
B) 10 kolejnych dni kalendarzowych
C) 10 dni roboczych.
192. W przypadku zgonu ojczyma pracownika pracodawca jest zobowiązany udzielić mu zwolnienia od pracy w ilości:
A) 1 dnia
B) 2 dni
C) nie jest zobowiązany do udzielenia zwolnienia.
193. W przypadku ślubu dziecka pracownika pracodawca jest zobowiązany udzielić mu zwolnienia od pracy w ilości:
A) 1 dnia
B) 2 dni
C) nie jest zobowiązany do udzielania zwolnienia.
194. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop przysługuje pracownikowi:
A) który nie wykorzystał przysługującego urlopu w danym roku; płatny do końca pierwszego kwartału następnego roku
B) w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy
C) po upływie 3 lat od roku, w którym urlop nie został wykorzystany.
195. Czy pracownikowi, który pozostaje w zatrudnieniu, można wypłacić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy?
A) TAK
B) NIE
C) tylko na prośbę pracownika.
196. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą przysługuje:
A) tylko urlop szkoleniowy
B) urlop szkoleniowy i zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia, oraz na czas ich trwania
C) bezpłatne zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.
197. Wymiar urlopu szkoleniowego w ostatnim roku studiów wynosi:

- A) 6 dni
- B) 20 dni
- C) 21 dni.

MŁODOCIANI

198. Kto to jest młodociany?
- A) młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat a nie przekroczyła 18 lat
 - B) młodocianym jest osoba, która nie ukończyła 15 lat
 - C) młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat a nie przekroczyła 19 lat.
199. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która:
- A) nie ukończyła 16 lat
 - B) nie ukończyła 15 lat
 - C) nie ukończyła 18 lat.
200. Wykonywanie pracy przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone:
- A) wyłącznie w instytucjach państwowych
 - B) na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową
 - C) nigdy nie jest dozwolone.
201. Czy pracodawca ma obowiązek prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych?
- A) pracodawca nie ma takiego wymogu
 - B) pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych
 - C) pracodawca może prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.
202. Jaki jest czas pracy pracownika młodocianego w wieku do 16 lat?
- A) czas pracy takiego pracownika nie może przekraczać 6 godzin na dobę
 - B) czas pracy takiego pracownika nie może przekraczać 7 godzin na dobę
 - C) czas pracy takiego pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
203. Ile wynosi przerwa w pracy pracownika młodocianego, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny?
- A) 15 minut
 - B) 30 minut
 - C) 1 godzina.
204. Czy pracownik młodociany może pracować w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej?
- A) TAK, może pracować w godzinach nadliczbowych, ale nie w porze nocnej
 - B) TAK, może pracować w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej
 - C) NIE, takiego pracownika nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
205. Pora nocna dla pracownika młodocianego przypada:
- A) między godzinami 22:00 a 6:00
 - B) między godzinami 23:00 a 7:00
 - C) obejmuje 8 godzin między godzinami 21:00 a 7:00.
206. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać:
- A) nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin
 - B) co najmniej 11 godzin
 - C) przynajmniej 8 godzin.
207. Odpoczynek tygodniowy młodocianego wynosi:
- A) co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku
 - B) co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę
 - C) co najmniej 24 godziny nieprzerwanego odpoczynku.

208. Prawo do pierwszego urlopu młodociany uzyskuje:
- A) z upływem miesiąca od rozpoczęcia pierwszej pracy
 - B) dopiero po roku pracy
 - C) z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy.
209. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze:
- A) 30 dni roboczych
 - B) 21 dni roboczych
 - C) 26 dni roboczych.
210. Czy pracownik młodociany ma prawo do urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych?
- A) TAK, pracownik młodociany ma prawo do urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych
 - B) NIE, pracownik młodociany nie ma prawa do urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych
 - C) pracodawca w okresie ferii szkolnych sam wysyła pracownika młodocianego na urlop bezpłatny.
211. Czy pracownik młodociany może być zatrudniony w innym celu niż przygotowanie zawodowe?
- A) TAK, przy każdej pracy
 - B) TAK, ale może wykonywać tylko prace lekkie
 - C) NIE, pracownik młodociany może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.
212. Czy umowa w celu przygotowania zawodowego może być poprzedzona umową na okres próbny?
- A) TAK, jest to obowiązek
 - B) pracodawca może zaproponować taką umowę
 - C) NIE, umowa w celu przygotowania zawodowego nie może być poprzedzona umową na okres próbny.
213. Czy w razie niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokończenia się pracodawca może wypowiedzieć umowę?
- A) NIE, umowa w celu przygotowania zawodowego nie może zostać wypowiedziana
 - B) NIE, umowę w celu przygotowania zawodowego można rozwiązać tylko na mocy porozumienia stron
 - C) TAK, umowa w celu przygotowania zawodowego może zostać wypowiedziana.
214. Czy umowa w celu przygotowania zawodowego jest umową odpłatną?
- A) NIE, młodociany nie dostaje wynagrodzenia
 - B) TAK, młodociany otrzymuje wynagrodzenie
 - C) młodociany może otrzymywać wynagrodzenie, choć nie jest to obowiązkowe.
215. Czy umowa w celu przygotowania zawodowego jest zawierana na czas nieokreślony?
- A) TAK, regułą jest, że umowa ta zawierana jest na czas nieokreślony
 - B) jest to zawsze umowa zawarta na czas określony
 - C) pracodawca zawiera dowolną umowę z pracownikiem młodocianym.
216. Czy dopuszczalne jest w umowach zawieranych w celu przygotowania zawodowego zamieszczanie klauzul zobowiązujących młodocianych do przepracowania określonego okresu po ukończeniu przygotowania zawodowego i do zwrotu pracodawcy kosztów tego przygotowania w przypadku rozwiązania przez młodocianego umowy przed upływem tego okresu?
- A) NIE, jest to niedopuszczalne
 - B) TAK, pracodawca może zawrzeć taką klauzulę
 - C) TAK, pracodawca może zobowiązać młodocianego, ale tylko do zwrotu kosztów tego przygotowania.
217. Czy czas nauki wliczany jest do czasu pracy młodocianego?
- A) NIE, nie jest wliczany
 - B) TAK, jest wliczany
 - C) pracodawca może wliczać czas nauki do czasu pracy.

NIEPEŁNOSPRAWNI

218. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do lekkiego stopnia niepełnosprawności wynosi:
- A) maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo
 - B) nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo
 - C) nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
219. Czy osoba niepełnosprawna może być zatrudniona w porze nocnej?
- A) osoba niepełnosprawna może być zatrudniona nie dłużej niż 3 godziny w porze nocnej
 - B) może być zatrudniona pod warunkiem, że na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi na to zgodę.
 - C) tak, może być zatrudniona.
220. Czy osoba niepełnosprawna - zatrudniona przy pilnowaniu - może wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych?
- A) TAK, może pracować w godzinach nadliczbowych
 - B) NIE, nigdy nie może pracować w godzinach nadliczbowych
 - C) może być zatrudniona pod warunkiem, że lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi na to zgodę.
221. Dodatkowa przerwa dla osoby niepełnosprawnej wynosi:
- A) 10 minut
 - B) 15 minut
 - C) 30 minut.
222. Czy dodatkowa przerwa dla osoby niepełnosprawnej wliczana jest do czasu pracy?
- A) TAK
 - B) NIE
 - C) jest wliczana, ale jest ona bezpłatna.
223. Osoba z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, która może pracować maksymalnie 7 godzin na dobę, zatrudniona jest w wymiarze:
- A) 8/7 etatu
 - B) 7/8 etatu
 - C) pełnego etatu.
224. Dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługuje osobie niepełnosprawnej zaliczonej do:
- A) lekkiego stopnia niepełnosprawności
 - B) lekkiego, znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
 - C) umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności.
225. Dodatkowy urlop wypoczynkowy dla osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje w wymiarze:
- A) 5 dni roboczych
 - B) 10 dni roboczych
 - C) 10 dni kalendarzowych.
226. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu
- A) miesiąca
 - B) pół roku po dniu zaliczenia jej do jednego ze stopnia niepełnosprawności
 - C) jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego ze stopni niepełnosprawności.

PRACA TYMCZASOWA

227. Kto to jest pracodawca użytkownik?
- A) każdy pracodawca, o ile zatrudnia pracownika

- B) pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie
 - C) osoba, która zleca wykonanie określonej pracy w ramach umowy zlecenia.
228. Kto to jest pracownik tymczasowy?
- A) pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika
 - B) osoba wykonująca prace zleczone w ramach umowy zlecenia
 - C) pracownik zatrudniony w ramach umowy o pracę na czas określony.
229. Na podstawie jakiej umowy może być zatrudniony pracownik tymczasowy przez agencję pracy tymczasowej?
- A) tylko umowy o pracę na okres próbny
 - B) umowy o pracę na czas określony
 - C) umowy o pracę na czas nieokreślony.
230. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze:
- A) dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika
 - B) trzech dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika
 - C) pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje urlop wypoczynkowy.

KARY

231. Jakie są rodzaje odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie praw pracownika?
- A) odpowiedzialność karna i wykroczeniowa
 - B) tylko odpowiedzialność wykroczeniowa
 - C) tylko odpowiedzialność cywilna.
232. W jakim terminie pracodawca może ukarać pracownika za naruszenie porządku i dyscypliny pracy?
- A) kara za naruszenie porządku i dyscypliny pracy nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu powyższego obowiązku i po upływie 4 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia
 - B) kara za naruszenie porządku i dyscypliny pracy nie może być zastosowana po upływie 1 tygodnia od powzięcia wiadomości o naruszeniu powyższego obowiązku i po upływie 2 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia
 - C) kara za naruszenie porządku i dyscypliny pracy nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu powyższego obowiązku i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
233. Jakie wyróżniamy rodzaje kar, które pracodawca może zastosować wobec pracownika?
- A) kara upomnienia, kara nagany i kara pieniężna
 - B) tylko kara upomnienia
 - C) tylko kara nagany.
234. Kiedy pracodawca może zastosować wobec pracownika karę pieniężną?
- A) tylko za spóźnienie się do pracy
 - B) za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy
 - C) pracodawca w ogóle nie może nałożyć kary pieniężnej.
235. Czy pracownik młodociany może otrzymać karę porządkową za naruszenie porządku i dyscypliny pracy?
- A) tak

- B) nie
 - C) nigdy.
236. Kogo zawiadamia pracodawca o zastosowanej karze?
- A) społecznego inspektora pracy
 - B) służbę bhp
 - C) pracownika.
237. Do kogo pracownik wnosi sprzeciw od zastosowanej kary i w jakim terminie?
- A) do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu
 - B) do społecznego inspektora pracy w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu
 - C) do pracodawcy w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu.
238. Kiedy karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika?
- A) po 2 latach pracy
 - B) po roku nienagannej pracy
 - C) po pół roku nienagannej pracy.
239. Do kogo może zwrócić się pracownik w sytuacji odrzucenia przez pracodawcę sprzeciwu od zastosowanej kary?
- A) do sądu pracy
 - B) do inspektora pracy
 - C) do społecznego inspektora pracy.

WYKROCZENIA

240. Co stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika?
- A) nieprowadzenie listy obecności
 - B) niewyrażenie zgody na prywatne wyjścia z pracy
 - C) stosowanie kar innych niż przewidują to przepisy kodeksu pracy.
241. Co stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy?
- A) dostarczenie środków ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności
 - B) wyposażenie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności
 - C) stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin oznakowanych w sposób widoczny i umożliwiających ich identyfikację.
242. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzyga:
- A) sąd pracy
 - B) sąd cywilny
 - C) sąd karny.
243. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem:
- A) 1 roku
 - B) 2 lat
 - C) 3 lat.
244. Kiedy rozpoczyna się bieg przedawnienia roszczenia?
- A) bieg przedawnienia roszczenia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne
 - B) bieg przedawnienia roszczenia rozpoczyna się z upływem 2 lat, w którym roszczenie stało się wymagalne
 - C) żadne roszczenia pracownicze nie ulegają przedawnieniu.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

245. Koszty badań profilaktycznych ponosi:
- A) zawsze pracownik
 - B) pracodawca
 - C) pracownik i pracodawca dzielą się tymi kosztami.
246. Kiedy pracodawca jest obowiązany utworzyć służbę bhp?
- A) gdy zatrudnia 50 pracowników
 - B) gdy zatrudnia 100 pracowników
 - C) gdy zatrudnia ponad 100 pracowników.
247. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w zakresie szkolenia w dziedzinie bhp?
- A) pracodawca ma obowiązek zapewnić tylko szkolenie wstępne pracownika
 - B) pracodawca ma obowiązek zapewnić szkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie
 - C) pracodawca ma obowiązek zapewnić szkolenie w dziedzinie bhp tylko pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych
248. Kto odpowiada za stan bezpieczeństwa w zakładzie pracy?
- A) pracodawca
 - B) związki zawodowe
 - C) pracownik służby bhp zatrudniony w zakładzie pracy.
249. Jakie obowiązki w zakresie bhp spoczywają na pracodawcy?
- A) ma obowiązek organizować pracę zapewniającą dobre samopoczucie pracownika
 - B) ma obowiązek organizować pracę w sposób bezpieczny
 - C) ma obowiązek organizować tak pracę, aby zapewnić zysk dla zakładu.
250. Obowiązkiem pracodawcy jest dopilnowanie, aby maszyny i urządzenia techniczne:
- A) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy i uwzględniały zasady ergonomii
 - B) zapewniały bezawaryjną i wydajną pracę
 - C) uwzględniały najnowsze osiągnięcia techniki.
251. Co to jest ryzyko zawodowe?
- A) ryzyko zawodowe to wpływ zagrożeń na środowisko naturalne
 - B) ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub wynikających ze sposobu wykonywania pracy
 - C) ryzyko zawodowe to ryzyko utraty mienia przez pracodawcę i poniesienia przez niego strat ekonomicznych.
252. Kto przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego?
- A) Państwowa Inspekcja Pracy u każdego pracodawcy
 - B) sam pracownik na swoim stanowisku pracy
 - C) pracodawca.
253. Czy pracodawca jest obowiązany do informowania pracowników o ryzyku zawodowym?
- A) TAK
 - B) NIE
 - C) NIE, o tym informuje Państwowa Inspekcja Pracy.
254. Jaki jest cel oceny ryzyka zawodowego?
- A) zapewnienie skutecznej ochrony przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy
 - B) spełnienie wyłącznie wymogu formalnego, wynikającego z przepisów bhp
 - C) zapewnienie możliwie największych zysków dla pracodawcy.
255. Kiedy pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze?
- A) zawsze

- B) pracodawca dostarcza odzież roboczą wg uznania i płaci za to pracownik
 C) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu; ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.
256. Na jakich stanowiskach pracownik, nawet po wyrażeniu zgody, nie może używać własnej odzieży i obuwia roboczego?
 A) na stanowisku, na którym są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi
 B) dotyczy to tylko pracowników wykonujących zawód medyczny, np. lekarz
 C) na każdym stanowisku pracy.
257. Czy pracownik może pracować bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy?
 A) TAK, na własne ryzyko
 B) TAK, za zgodą pracodawcy
 C) NIE, pracownik nie może pracować bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.
258. Na kim spoczywa obowiązek prania i konserwacji odzieży roboczej?
 A) na pracodawcy
 B) na pracowniku
 C) nie ma obowiązku prania odzieży roboczej.
259. Czy dozwolone jest powierzenie pracownikowi przez pracodawcę prania odzieży roboczej, która w wyniku stosowania w procesie pracy nie uległa skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi?
 A) NIE, jest to obowiązek pracodawcy
 B) TAK, jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej
 C) NIE, odzież roboczą zawsze pierze pracownik.
260. W jakiej wysokości powinien pracodawca wypłacać pracownikowi ekwiwalent za pranie odzieży roboczej?
 A) w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika
 B) jest to kwota stała i wynosi 5% minimalnego wynagrodzenia
 C) pracodawca nie ma obowiązku wypłaty ekwiwalentu.
261. Jakich środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego pracodawca nie może powierzyć pracownikowi do prania, konserwacji, odpylania i odkażania?
 A) pracownik pierze każdą odzież, którą używa
 B) zależy to od ustaleń pracodawcy z pracownikiem
 C) pracodawca nie może powierzyć pracownikowi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.
262. Czy odzież robocza pracownika musi spełniać określone normy?
 A) TAK, musi spełniać wymagania określone w Polskich Normach
 B) NIE
 C) TAK, ale dotyczy to tylko i wyłącznie zawodów medycznych.
263. Do środków ochrony indywidualnej zaliczamy:
 A) tylko odzież roboczą
 B) wszelkie środki noszone lub trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed zagrożeniami związanymi z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy
 C) wyposażenie stosowane przez służby pierwszej pomocy i ratownicze.
264. Jak długo można używać środków ochrony indywidualnej?
 A) do całkowitego zniszczenia

- B) tylko 1 rok
C) do czasu utraty ich cech ochronnych.
265. Czyją własnością są środki ochrony indywidualnej?
A) pracownika
B) pracodawcy
C) służby bhp.
266. Kto pokrywa koszt zakupu środków ochrony indywidualnej?
A) zależy to od pracodawcy i pracownika
B) pracownik sam kupuje środki ochrony indywidualnej
C) pracodawca kupuje i dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej nieodpłatnie.
267. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:
A) wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy
B) pracodawca nie podejmuje żadnych działań
C) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne, do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.
268. Kto podlega okresowemu badaniu lekarskiemu?
A) wszyscy pracownicy
B) tylko pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych
C) tylko kadra kierownicza.
269. Kto podlega kontrolnym badaniom lekarskim?
A) wszyscy pracownicy w pierwszym roku pracy
B) pracownicy, którzy zgłaszają gotowość do pracy po okresie niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 30 dni
C) pracownicy, którzy zgłaszają gotowość do pracy po okresie niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 40 dni.
270. Czy pracownika (także młodocianego) można dopuścić do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku?
A) pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika (także młodocianego) bez aktualnego orzeczenia lekarskiego
B) zależy to od woli pracodawcy
C) za zgodą pracownika.
271. Jakimi wyróżniamy szkolenia w zakresie bhp?
A) wstępne (instruktaż ogólny i instruktaż na stanowisku pracy) oraz okresowe
B) tylko szkolenie wstępne
C) tylko szkolenie stanowiskowe.
272. Jak często przeprowadza się szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych?
A) nie rzadziej niż raz na 5 lat
B) nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku
C) nie rzadziej niż raz na 6 lat.
273. Kto ponosi koszty szkolenia z zakresu bhp?
A) pracownik
B) pracownik z pracodawcą wspólnie
C) pracodawca.
274. Czy pracownik, który nie zdał egzaminu wymaganego po zakończeniu szkolenia okresowego może być dopuszczony do samodzielnej pracy?
A) może
B) raczej nie powinien
C) nie może być dopuszczony do wykonywania pracy.

275. Kiedy powinny być organizowane szkolenia bhp?
A) w czasie pracy
B) w czasie wolnym od pracy
C) w trakcie urlopu wypoczynkowego pracownika.
276. Czy można dopuścić do pracy pracownika bez wstępnego przeszkolenia w zakresie bhp?
A) nie można dopuścić
B) można
C) można, ale tylko za pisemną zgodą pracownika.
277. Kiedy pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy?
A) w każdym czasie
B) gdy jest zbyt zimno
C) gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika.
278. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana?
A) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp
B) organizować pracę w celu zapewnienia jak największego zysku dla pracodawcy
C) organizować pracę w celu zapewnienia jak najlepszego samopoczucia pracowników.
279. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika:
A) pracownik dalej pracuje na tym stanowisku pracy
B) pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego
C) pracownik udaje się na urlop wypoczynkowy.
280. Jakie są podstawowe obowiązki pracownika w zakładzie pracy?
A) Przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku; przestrzegać przepisów oraz zasad bhp a także przepisów przeciwpożarowych
B) przestrzegać tylko przepisów i zasad bhp
C) dbać o dobro zakładu.
281. Jak powinien zachować się pracownik w przypadku awarii maszyny?
A) postarać się sam naprawić maszynę
B) powinien niezwłocznie zawiadomić przełożonego
C) powinien zawiadomić służbę bhp.
282. Czy pracodawca ma obowiązek udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, instrukcję bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącą nowo zakupionej maszyny, urządzenia technicznego lub zmechanizowanego narzędzia?
A) TAK
B) NIE, nie ma takiego obowiązku
C) TAK, ale dotyczy to tylko osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.
283. Obowiązkiem pracodawcy jest, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:
A) były zawsze najwyższej jakości
B) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy
C) były wygodne w obsłudze, ale niekoniecznie bezpieczne.
284. Jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie zapobiegania chorobom zawodowym?
A) utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników
B) przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom
C) w szczególności utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do

pomiarów tych czynników i przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępnić je pracownikom.

285. Kiedy nie są wymagane wstępne badania lekarskie?
- A) w razie ponownego zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą
 - B) w razie ponownego zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 60 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą
 - C) w razie ponownego zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 3 miesięcy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą
286. Czy pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest zobowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie po rozwiązaniu stosunku pracy?
- A) NIE, nie ma takiego obowiązku
 - B) TAK, ale tylko gdy pracownik zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami
 - C) TAK, gdy z wnioskiem wystąpi służba bhp.
287. Kto przechowuje orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich?
- A) tylko lekarz przeprowadzający badania
 - B) pracownik
 - C) pracodawca.
288. Kto przeprowadza profilaktyczne badania pracowników?
- A) służba bezpieczeństwa i higieny pracy
 - B) lekarz medycyny pracy
 - C) każdy lekarz rodzinny.
289. Co to jest wypadek przy pracy?
- A) zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z wykonywaną pracą
 - B) zdarzenie nagłe, które nastąpiło w pracy lub w drodze do pracy
 - C) zdarzenie, które spowodowało śmierć pracownika.
290. Komu pracodawca jest zobowiązany zgłosić podejrzenie wystąpienia choroby zawodowej u pracownika?
- A) Państwowemu Inspektorowi Sanitarnemu
 - B) do Narodowego Funduszu Zdrowia
 - C) właściwemu Państwowemu Inspektorowi Sanitarnemu i właściwemu Okręgowemu Inspektorowi Pracy.
291. Kto może zgłosić podejrzenie choroby zawodowej?
- A) pracodawca, pracownik, były pracownik, lekarz lub lekarz dentysta
 - B) tylko pracownik
 - C) lekarz medycyny pracy.
292. W jakim terminie należy sporządzić protokół powypadkowy?
- A) w dniu zdarzenia wypadkowego
 - B) nie później niż w terminie 3 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku
 - C) nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku.

293. Czy pracodawca ma obowiązek prowadzić rejestr wypadków, nawet jeśli nie wystąpiły u niego wypadki przy pracy?
- A) NIE, nie ma takiego obowiązku
 - B) TAK, ma taki obowiązek
 - C) TAK, ale tylko gdy był to wypadek zbiorowy.
294. Jakie są rodzaje wypadków przy pracy?
- A) śmiertelny i zbiorowy
 - B) śmiertelny, lekki, niewymagający interwencji lekarza
 - C) śmiertelny, ciężki, indywidualny i zbiorowy, powodujący czasową niezdolność do pracy.
295. Co jest celem postępowania powypadkowego?
- A) ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosowanie odpowiednich środków zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości
 - B) ustalenie strat finansowych i organizacyjnych wypadku
 - C) ustalenie, kto jest winny wypadkowi.
296. Jak długo pracodawca powinien przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy wraz z dokumentacją powypadkową?
- A) przez okres 10 lat
 - B) przez okres 5 lat
 - C) nie ma takiego obowiązku.
297. Jaki wypadek przy pracy jest kwalifikowany jako ciężki?
- A) w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak utrata wzroku, słuchu, mowy itp.
 - B) w wyniku którego nastąpiło zdrapanie, stłuczenie, otarcie naskórka
 - C) w wyniku którego nastąpiła śmierć pracownika.
298. Jakie są obowiązki pracownika, który zauważył wypadek?
- A) powiadomić związek zawodowy
 - B) nie musi nikogo informować
 - C) niezwłocznie zgłosić ten fakt przełożonemu.
299. Czy zespół powypadkowy ma obowiązek zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego?
- A) TAK, zespół powypadkowy ma taki obowiązek
 - B) NIE, nie ma takiego obowiązku
 - C) zespół powypadkowy zapoznaje z treścią protokołu powypadkowego tylko pracodawcę
300. Kto zatwierdza protokół powypadkowy?
- A) społeczny inspektor pracy
 - B) pracownik kadr
 - C) pracodawca.
301. Ergonomia jest to:
- A) dziedzina naukowa analizująca oraz opisująca produkcję, dystrybucję oraz konsumpcję dóbr
 - B) dziedzina naukowa badająca, w jaki sposób ludzie wykorzystują zasoby będące w ich dyspozycji w celu zaspokojenia różnorodnych potrzeb materialnych i niematerialnych
 - C) nauka stosowana, zmierzająca do optymalnego dostosowania narzędzi, maszyn, urządzeń, technologii, organizacji i materialnego środowiska pracy oraz przedmiotów powszechnego użytku do wymagań i potrzeb fizjologicznych, psychicznych i społecznych człowieka.
302. Do czego dąży ergonomia korekcyjna?
- A) do zmiany czasu pracy
 - B) do poprawy istniejących warunków pracy
 - C) poprawy wynagrodzenia

303. Ergonomię dzielimy na:
- A) koncepcyjną i przemysłową
 - B) korekcyjną i ekonomiczną
 - C) koncepcyjną i korekcyjną.
304. Stanowisko pracy to:
- A) Przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę
 - B) inaczej otoczenie pracy, tworzy je zespół czynników materialnych i społecznych, z którymi styka się pracownik podczas wykonywanej pracy
 - C) ogół elementów ożywionych i nieożywionych, zarówno naturalnych, jak i powstałych w wyniku działalności człowieka, występujących na określonym obszarze oraz ich wzajemne powiązania, oddziaływania i zależności.
305. Jakie czynności wykonuje się na etapie tworzenia koncepcji ergonomicznych?
- A) analizowanie oczekiwań pracodawcy
 - B) rejestracja i analiza procesu pracy
 - C) tworzenie modeli roboczych.
306. Co to jest fantom?
- A) przedmiot używany jako środek produkcji
 - B) żywy model
 - C) model anatomiczny, na którym odbywają się ćwiczenia udzielania pierwszej pomocy.
307. Jaką minimalną objętość pomieszczenia pracy stałej należy zapewnić na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w tym pomieszczeniu?
- A) co najmniej 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia
 - B) mniej niż 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia
 - C) co najmniej 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia.
308. Jaka jest wymagana wysokość pomieszczeń stałej pracy, w których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia?
- A) 3,3 m
 - B) 3,5 m
 - C) 4 m.
309. Jakie są skutki braku aktywności ruchowej?
- A) osłabienie układu kostnego, zmniejszenie wydolności organizmu
 - B) wzmocnienie układu kostnego i rozwój mięśni
 - C) lepsze dotlenienie mózgu.
310. Jakie czynniki występują w środowisku pracy?
- A) tylko niebezpieczne
 - B) uciążliwe i szkodliwe
 - C) niebezpieczne, uciążliwe i szkodliwe.
311. Do jakich czynników zaliczamy hałas?
- A) fizycznych
 - B) chemicznych
 - C) biologicznych.

312. Co to jest czynnik niebezpieczny występujący w procesie pracy?
- A) to czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do urazu, bądź natychmiastowego pogorszenia stanu zdrowia a nawet śmierci
 - B) to czynnik, który spowodować może obniżenie sprawności ruchowej
 - C) to czynnik, który może spowodować zatrucie a nawet śmierć.
313. W celu uniknięcia niebezpieczeństwa porażenia prądem elektrycznym należy:
- A) sprawdzać obecność lub brak napięcia, np. w gnieździe wtykowym za pomocą gwoźdźca
 - B) używać przewodów i urządzeń elektrycznych, które posiadają znak zgodności wyrobu CE
 - C) używać przewodów i urządzeń elektrycznych.
314. Kto może dokonywać napraw urządzeń elektrycznych?
- A) każdy pracownik, który zauważy awarię urządzenia
 - B) pracownik posiadający odpowiednie kwalifikacje
 - C) tylko pracownik służby bhp.
315. Jakie są metody uwolnienia porażonego spod działania prądu elektrycznego?
- A) wyłączenie napięcia lub izolowanie porażonego spod działania prądu
 - B) nie należy nic robić do przyjazdu odpowiednich służb
 - C) należy czekać na decyzję pracodawcy.
316. Czy wolno korzystać z urządzeń elektrycznych zażywając kąpieli w wannie?
- A) można, gdyż woda nie przewodzi prądu
 - B) nie można, gdyż grozi to śmiertelnym porażeniem
 - C) jest to zakazane dzieciom.
317. Co oznacza pojęcie „pomieszczenie czasowej pracy”?
- A) pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa od 2 do 4 godzin
 - B) pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa od 1 do 3 godzin
 - C) pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa do 2 godzin.
318. Co oznacza pojęcie „pomieszczenie stałej pracy”?
- A) pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika, w ciągu jednej doby przekracza 3 godziny
 - B) pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika, w ciągu jednej doby nie przekracza 2 godzin
 - C) pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika, w ciągu jednej doby przekracza 4 godziny.
319. W jakiej odległości od stanowiska pracy powinny być zlokalizowane ustępy?
- A) nie większej niż 10 m
 - B) nie większej niż 75 m
 - C) nie większej niż 100 m.
320. W przypadku pracowników pracujących na otwartej przestrzeni odległość ustępu od najdalszego stanowiska pracy nie powinna być większa niż:
- A) 90 m
 - B) 100 m
 - C) 125 m.

321. Czy konieczne jest zorganizowanie pomieszczenia szatni dla pracowników biurowych?
A) tak, ponieważ nie wolno przechowywać żadnych prywatnych przedmiotów w pobliżu stanowiska pracy
B) nie, mogą oni przechowywać odzież w odpowiednich szafach w pomieszczeniach pracy
C) tak, przy pracach powodujących znaczne zabrudzenie
322. Co to jest stres?
A) stres to reakcja psychofizjologiczna organizmu tylko na szkodliwe bodźce występujące w środowisku
B) stres to reakcja psychofizjologiczna organizmu tylko na nieszkodliwe bodźce występujące w środowisku
C) stres to reakcja psychofizjologiczna organizmu na bodźce szkodliwe i nieszkodliwe występujące w środowisku
323. Jakim obciążeniami podlega człowiek w procesie pracy?
A) podlega tylko obciążeniom fizycznym (obciążenie statyczne i dynamiczne)
B) podlega obciążeniom fizycznym (obciążenie statyczne i dynamiczne) oraz nerwowo- psychicznym (obciążenie umysłu; niedociążenie lub przeciążenie percepcyjne i obciążenie emocjonalne)
C) podlega tylko obciążeniom umysłu.
324. Kiedy pracodawca winien zapewnić pracownikom pomieszczenie jadalni?
A) gdy zatrudnia powyżej 20 pracowników na jednej zmianie
B) gdy zatrudnia poniżej 20 pracowników na jednej zmianie
C) gdy zatrudnia powyżej 50 pracowników na jednej zmianie.
325. Czym zajmuje się higiena pracy?
A) zajmuje się warunkami higienicznymi na stanowisku pracy, natężeniami i stężeniami czynników szkodliwych dla zdrowia
B) zajmuje się warunkami atmosferycznymi w miejscu pracy
C) jest to dziedzina nauki, która bada objawy choroby zawodowej.
326. Jakie są rodzaje oświetlenia podstawowego?
A) oświetlenie rozproszone
B) oświetlenie zbliżone
C) oświetlenie ogólne, miejscowe, złożone.
327. Co powoduje niewłaściwe oświetlenie?
A) zmęczenie wzroku, możliwość popełnienia błędów przy pracy, możliwość powstania wypadków
B) chorobę zawodową
C) nie ma żadnego wpływu.
328. Co to jest pole elektromagnetyczne?
A) to przestrzeń występowania pola indukcyjnego
B) to przestrzeń występowania pola elektrycznego i magnetycznego jednocześnie
C) to przestrzeń występowania promieniowania podczerwonego.
329. Jakie są skutki biologiczne oddziaływania pola elektromagnetycznego na organizm ludzki?
A) nerwobóle
B) efekt termiczny, pobudzenie nerwowe, schorzenie rogówki, siatkówki, zaćma
C) bóle kręgosłupa.
330. Co jest źródłem promieniowania UV?
A) elektryczne promienniki nadfioletu, elektryczne źródła światła, procesy technologiczne
B) wysoka temperatura
C) tylko monitory ciekłokrystaliczne.

331. Promieniowanie UV działa szkodliwie na:
A) układ krążenia
B) narządy ruchu
C) oczy i skórę.
332. Jakie parametry drgań oceniane są przy określaniu ich szkodliwości dla zdrowia człowieka?
A) długotrwałość drgań
B) nie ma takich parametrów
C) częstotliwość drgań i amplituda drgań.
333. Jakie wyróżniamy drgania ze względu na sposób oddziaływania ich na organizm człowieka?
A) drgania o oddziaływaniu ogólnym i miejscowym
B) drgania, których źródłem są różnego rodzaju platformy drgające
C) drgania skoordynowane.
334. Jakie są rodzaje źródeł hałasu?
A) czasowe
B) mechaniczne, aerodynamiczne i hydromechaniczne oraz technologiczne
A) miejskie.
335. Hałas słyszalny to hałas, w widmie którego występują składowe o częstotliwościach słyszalnych:
A) od 1 – 20 Hz
B) od 20 Hz – 20 kHz
C) od 10 kHz – 40 kHz.
336. Wyróżniamy następujące rodzaje hałasu, biorąc pod uwagę zmienność jego natężenia w czasie:
A) ustalony, niestabilny, impulsowy
B) mechaniczny i zmienny
C) wywołany przez maszyny.
337. Hałas niestabilny to hałas, którego poziom dźwięku mierzony w określonym miejscu zmienia się podczas obserwacji:
A) nie więcej niż 5 dB
B) więcej niż 5 dB
C) nie więcej niż 2 dB.
338. Ze względu na ochronę słuchu poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy nie może przekraczać?
A) 85 dB
B) 115 dB
C) 135 dB.
339. Co to są substancje i mieszaniny mutagenne?
A) substancje i mieszaniny, których wdychanie i spożycie lub wchłonięcie przez skórę może wywołać dziedziczne zmiany genetyczne lub zwiększyć częstość wystąpienia takich zmian.
B) substancje i mieszaniny, które w przypadku przyjmowania drogą pokarmową, wchłaniania drogą pokarmową lub przez skórę mogą być przyczyną raka
C) substancje i mieszaniny, które w przypadku przyjmowania drogą pokarmową, wchłaniania drogą pokarmową lub przez skórę mogą być przyczyną szkodliwych skutków u potomstwa, innych niż wady genetyczne.
340. Jakie wyróżniamy rodzaje zatruc?
A) ostre i nieostre
B) przewlekłe i czasowe
C) ostre, przewlekłe.
341. Rozszyfruj skrót NDS?
A) Najniższe Dopuszczalne Stężenie
B) Najwyższe Dopuszczalne Stężenie
C) Najwyższa Dopuszczalna Siła

342. Co oznacza Najwyższe Dopuszczalne Stężenie Pułapowe?
- A) wartość stężenia, która ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczona w żadnym momencie
 - B) wartość średnia stężenia, które nie powinno spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika, jeżeli występuje w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut
 - C) wartość średnia ważona stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń.
343. Jakich podstawowych zasad należy przestrzegać, aby uchronić się przed zagrożeniami czynnikami biologicznymi?
- A) przestrzegać przepisów przeciwpożarowych
 - B) przestrzegać przepisów higieniczno-sanitarnych, higieny osobistej, stosować odzież ochronną i środki ochrony indywidualnej
 - C) wystarczy zdrowo się odżywiać.
344. Wskaż czynniki biologiczne, które mogą stanowić zagrożenie dla człowieka
- A) bakterie, wirusy, grzyby
 - B) bakterie, pyły, pierwotniaki
 - C) grzyby, wirusy, gazy organiczne
345. Jaki maksymalny ciężar może przypadać na jednego mężczyznę podczas zespołowego przenoszenia przedmiotów, których długość przekracza 4 m, a masa jest większa niż 30 kg?
- A) 30 kg – przy pracy stałej i dorywczej
 - B) 15 kg – przy pracy stałej i 50 kg przy pracy dorywczej
 - C) 25 kg przy pracy stałej i 42 kg przy pracy dorywczej.
346. Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przez mężczyzn przedmiotów:
- A) o masie powyżej 300 kg
 - B) o masie powyżej 400 kg
 - C) o masie powyżej 500 kg.
347. Ręczne przenoszenie przedmiotów przez mężczyzn jest dopuszczalne:
- A) przy masie przedmiotu do 30 kg na odległość do 25 m przy pracy stałej
 - B) przy masie przedmiotu do 35 kg na odległość przekraczającą 25 m
 - C) przy masie przedmiotu do 30 kg na wysokość do 5 m przy pracy stałej
348. Co to jest praca na wysokości?
- A) to praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1 m nad poziomem podłogi lub ziemi
 - B) to praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 0,5 m nad poziomem podłogi lub ziemi
 - C) to praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości mniejszej niż 1 m nad poziomem podłogi lub ziemi.
349. Jaki opatrunek należy wykonać w przypadku ran ciętych oraz krwawienia ze zranionej tętnicy lub żyły?
- A) uciskowy w miejscu krwawienia
 - B) opatrunek Desaulta
 - C) obłożeniowy w miejscu krwawienia.
350. Co należy zrobić, gdy w ciele poszkodowanego znajduje się przedmiot, np. nóż?
- A) należy natychmiast wyciągnąć przedmiot
 - B) należy przedmiot odkazić
 - C) nie należy wyciągać przedmiotu.
351. Pracownik doznał złamania uda. Pracownik powinien być transportowany w pozycji:

- A) pólśiedzącej
 - B) siedzącej
 - C) leżącej.
352. Udzielenie pomocy osobie zatrutej gazami polega na:
- A) przeniesieniu poszkodowanego na świeże powietrze i zastosowaniu mu sztucznego oddychania
 - B) wyniesieniu poszkodowanego z rejonu zagrożenia i wezwaniu lekarza, w przypadku zaniku czynności układu oddechowego - na stosowaniu sztucznego oddychania i masażu serca
 - C) powiadomieniu przełożonego i czekaniu na jego decyzję.
353. Kiedy pracodawca ma obowiązek zapewnienia posiłków profilaktycznych pracownikom?
- A) przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni w okresie zimowym tj. od 1 października do 30 kwietnia
 - B) tylko przy pracach na wysokości
 - C) zatrudnionym między innymi przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.
354. Kiedy pracodawca zapewnia pracownikom napoje?
- A) na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C
 - B) na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 29°C
 - C) na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 30°C.
355. Jaka przerwa przysługuje pracownikom (z wyłączeniem kobiet w ciąży) pracującym przy obsłudze monitora ekranowego?
- A) co najmniej 5-minutowa przerwa po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora
 - B) co najmniej 15-minutowa przerwa po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora
 - C) pracownikowi pracującemu przy obsłudze monitora ekranowego nie przysługuje żadna przerwa.
356. Gaśnica z oznaczeniem literą C służy do gaszenia:
- A) metali
 - B) tłuszczów i olejów w urządzeniach kuchennych
 - C) gazów.
357. Odległość z każdego miejsca w obiekcie, w którym może przebywać człowiek, do najbliższej gaśnicy nie powinna być większa niż:
- A) 30 m
 - B) 40 m
 - C) 50 m
358. Jaki rodzaj gaśnicy należy stosować w przypadku pożaru instalacji elektrycznej pod napięciem:
- A) gaśnica wodna i piasek
 - B) gaśnica pianowa i wodna
 - C) gaśnica proszkowa.