KONKURS „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”

Baza pytań do etapu szkolnego - rok szkolny 2026/2027

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 Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
   C) Najwyższej Izbie Kontroli.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Kto ponosi ryzyko produkcyjne?
   A) pracownik
   B) pracodawca
   C) zamawiający dzieło.

8. 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

9. W razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę:
   A) umowy o pracę pozostają w mocy
   B) umowy o pracę wygasają
   C) umowy o pracę wygasają po roku od przejęcia zakładu.

10. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania:
   A) może zostać odwołany ze stanowiska w każdym czasie
   B) nie może zostać odwołany, jeżeli został powołany na stanowisko na czas określony
   C) może zostać odwołany ze stanowiska po uzyskaniu zgody zakładowej organizacji związkowej.

11. 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.

12. Nawiązanie stosunku pracy wymaga:
   A) oświadczenia woli pracodawcy
   B) oświadczenia woli pracownika
   C) zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

13. Postanowienia umów o pracę:
   A) nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy
   B) mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy
   C) mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, jeżeli pracownik się na nie zgodzi.

14. O zawarciu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy:
   A) w terminie 7 dni roboczych od dnia jej zawarcia
   B) w terminie 3 dni roboczych od dnia jej zawarcia
   C) w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

15. Umowa o pracę, która nie została zawarta na piśmie, jest:
   A) nieważna
   B) ważna
   C) ważna, pod warunkiem, że pracodawca potwierdzi pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

16. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy:
   A) tylko za zgodą pracownika
   B) bez zgody pracownika i bez zachowania prawa do wynagrodzenia
   C) bez zgody pracownika z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

17. 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.

18. 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.

19. Wymień rodzaje umów o pracę:
    A) umowy bezterminowe i terminowe
    B) umowy cywilnoprawne
    C) kontrakt menadżerski.

20. Umowa, której przedmiotem jest wykonywanie 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.

21. Czy można wykonywać pracę bez umowy o pracę?
    A) tak, można, ale tylko na okres „sprawdzenia" pracownika
    B) nie można
    C) można na okres do 3 miesięcy.

22. Na jaki okres można zawrzeć umowę na okres próbny w przypadku zamiaru zawarcia po jej zakończeniu umowy o pracę na czas określony 24 miesięcy?
    A) brak maksymalnego terminu trwania umowy na okres próbny
    B) maksymalnie 3 miesiące
    C) maksymalnie 1 miesiąc.

23. Na jaki okres można zawrzeć umowę na okres próbny w przypadku zamiaru zawarcia po jej zakończeniu umowy o pracę na czas określony 3 miesięcy?
    A) tak krótka umowa na czas określony nie może być poprzedzona umową na okres próbny
    B) maksymalnie 3 miesiące
    C) maksymalnie 1 miesiąc, **ale jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy – strony umowy mogą ją jednokrotnie wydłużyć, nie więcej niż o 1 miesiąc.**

24. Ile razy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę na okres próbny?
    A) zawsze przy zmianie rodzaju pracy
    B) zawsze przy zmianie rodzaju pracy, a także po upływie 3 lat od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę z tym samym pracownikiem
    C) maksymalnie 3 razy przy zmianie rodzaju pracy.

25. Ile co do zasady może trwać umowa na czas określony?
    A) maksymalnie 33 miesiące
    B) do 5 lat
    C) nie ma określonego terminu.

26. Ile umów o pracę na czas określony co do zasady może zawrzeć pracodawca?
    A) maksymalnie 3 umowy na czas określony
    B) do 4 umów na czas określony
    C) tylko 1 umowę na czas określony.

27. 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.

28. Co powinna określać umowa o pracę na czas nieokreślony?
    A) umowa o pracę powinna określać: strony umowy; adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania; rodzaj umowy; datę jej zawarcia; warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce lub miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, dzień rozpoczęcia pracy
    B) umowa o pracę powinna określać strony umowy, rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie za pracę, a także wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego i system oraz rozkład czasu pracy, w jakim pracownik będzie wykonywał pracę
    C) umowa o pracę powinna wskazywać tylko strony umowy, rodzaj pracy, miejsce pracy i całościowe wynagrodzenie za pracę.

29. W jakim terminie pracodawca powinien poinformować pracownika o podstawowych warunkach zatrudnienia?
    A) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy
    B) w terminie 30 dni od dnia podpisania umowy o pracę
    C) wyłącznie na pisemny wniosek pracownika.

30. Kiedy dochodzi do nawiązania stosunku pracy?
    A) w dniu zawarcia przedwstępnej umowy o pracę
    B) z dniem jej podpisania
    C) w dniu określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy.

31. 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.

32. Wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę – na umowę na czas nieokreślony (co obliguje pracodawcę do udzielenia odpowiedzi) może pracownik:
    A) zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny
    B) zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, z wyjątkiem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny w dniu złożenia wniosku
    C) zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 2 lata.

33. Porozumienie stron ani wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie zmiany:
    A) systemu czasu pracy, w którym pracownik pracuje
    B) miejsca wykonywania pracy.
    C) wymiaru czasu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony

34. 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.

35. 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.

36. Jakich informacji może żądać pracodawca od kandydata do pracy?
    A) dotyczących orientacji seksualnej i przynależności politycznej
    B) dotyczących chęci posiadania dzieci
    C) danych osobowych obejmujących m.in.: imię i nazwisko, datę urodzenia i dane kontaktowe.

37. 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.

38. 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.

39. Kto może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę?
    A) tylko pracownik
    B) tylko pracodawca
    C) pracownik i pracodawca.

40. Kto może wystąpić z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia między stronami?
    A) tylko pracownik
    B) pracownik i pracodawca
    C) zawsze pracodawca.

41. Jaki jest okres wypowiedzenia umowy na okres próbny, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni?
    A) umowa na okres próbny nie może być rozwiązana za wypowiedzeniem
    B) 3 dni robocze
    C) zawsze 2 tygodnie.

42. Okres ochronny przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę przez pracodawcę wynosi:
    A) 2 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego
    B) 3 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego
    C) 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

43. 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.

44. 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.

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. Ile dni zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi w okresie 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia?
    A) 1 dzień
    B) 3 dni
    C) 2 dni robocze.

49. Ile dni zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi w okresie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia?
    A) 4 dni
    B) 1 dzień
    C) 3 dni robocze.

50. Ile wynosi okres ochrony przedemerytalnej przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę?
    A) 1 rok
    B) 4 lata
    C) 2 lata.

51. 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 niedotyczących pracownika
    B) pracownikowi przysługuje odprawa w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę (zatrudniającego co najmniej 20 pracowników) stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
    C) pracownikowi, w razie zwolnienia przez pracodawcę, zawsze przysługuje odprawa, niezależnie od przyczyny wypowiedzenia i liczby zatrudnianych przez pracodawcę pracowników.

52. Kiedy m.in. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?
    A) gdy pracownik długotrwale choruje
    B) gdy pracownik popełnił w czasie 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.

53. Kiedy pracownikowi zwolnionemu dyscyplinarnie należy wydać świadectwo pracy:
    A) w dniu rozwiązania stosunku pracy
    B) po wypełnieniu przez pracownika karty obiegowej
    C) po rozliczeniu się pracownika z posiadanej odzieży roboczej.

54. 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.

55. 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.

56. 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 za bieżący rok.

57. Czy w świadectwie pracy pracodawca wpisuje informację o udzielonej karze porządkowej?
    A) jest to bezwzględny obowiązek pracodawcy
    B) nie podaje tej informacji w świadectwie pracy
    C) pracodawca podaje tylko informację o karze nagany.

58. Czy w świadectwie pracy pracodawca wpisuje informację o istniejącym zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o 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.

59. Czy w świadectwie pracy pracodawca wpisuje informację o wykorzystaniu przez pracownika urlopu rodzicielskiego?
    A) nie
    B) jest to bezwzględny obowiązek pracodawcy
    C) pracodawca podaje tę informację w świadectwie pracy tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy.

60. Kiedy m.in. wygasa umowa o pracę?
    A) z dniem śmierci pracodawcy, chyba że doszło do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23^1 Kodeksu pracy albo do ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy
    B) z upływem miesiąca nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania
    C) z upływem terminu, na jaki została zawarta.

61. W jakim czasie pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi świadectwo pracy?
    A) co do zasady w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy
    B) zawsze w ciągu 14 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy
    C) w ciągu 14 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy, chyba że pracownik złoży wniosek o wydanie mu świadectwa w ciągu 3 dni od rozwiązania stosunku pracy.

62. Kiedy pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę?
    A) tylko w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub na czas określony

B) w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony, a także w przypadku rozwiązania każdego rodzaju umowy (również na okres próbny) bez zachowania okresu wypowiedzenia
C) zawsze, jest to niezależne od rodzaju umowy.

63. Umowę zawartą na czas określony można rozwiązać:
A) tylko na mocy porozumienia stron
B) tylko za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę
C) na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę lub pracownika lub bez zachowania okresu wypowiedzenia.

64. 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.

65. 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.

66. 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.

67. 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.

68. Kiedy pracodawca sam może skrócić 3-miesięczny okres wypowiedzenia?
A) z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników
B) pracodawca zawsze może podjąć taką decyzję
C) tylko, gdy wyrazi na to zgodę pracownik.

69. 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.

70. Czy pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego?
A) tak, zawsze
B) nie
C) tylko wyjątkowo.

71. 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.

72. Kiedy pracodawca może wydać pracownikowi polecenie wykonywania pracy zdalnej?
A) zawsze w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu
B) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu – jeżeli pracownik złoży bezpośrednio

przed wydaniem tego polecenia oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej

C) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu – zawsze jeżeli pracownik tego zażąda.

73. Pracownik może wykonywać okazjonalną pracę zdalną przez maksymalnie:
A) 24 dni w roku kalendarzowym
B) 36 dni w roku
C) 52 dni w roku.

74. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest uzależniony od:
A) okresu zatrudnienia u danego, a także poprzedniego pracodawcy, jeśli nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na obecnego pracodawcę
B) ogólnego stażu pracy, jeżeli przerwa między stosunkami pracy nie przekracza 3 miesięcy
C) ogólnego stażu, bez względu na przerwy w pracy.

75. Czy pracodawca może pracownikowi w wieku ochronnym (4 lata przed nabyciem uprawnień emerytalnych) wręczyć wypowiedzenie zmieniające?
A) tak
B) nie
C) tak, m.in. 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.

76. W jakim przypadku pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony 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.

77. Regulamin pracy ustala:
A) organizację i porządek w procesie pracy
B) zakresy czynności pracowników
C) warunki wynagradzania pracowników.

78. Czy regulamin pracy powinien zawierać informację o karach porządkowych stosowanych przez pracodawcę?
A) nie
B) tak
C) to informacja fakultatywna – pracodawca może ją zamieścić w regulaminie, ale nie ma takiego obowiązku.

79. Ile wynosi odszkodowanie za powstrzymywanie 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 1000 zł.

80. Kiedy pracodawca może samodzielnie przeprowadzać prewencyjne kontrole trzeźwości pracowników?
A) zawsze jeżeli uzna to za celowe/konieczne
B) po upływie 2 tygodni od wprowadzenia informacji o przeprowadzaniu takich kontroli do regulaminu pracy, a jeżeli taki u niego nie obowiązuje – po upływie 2 tygodni od wydania obwieszczenia w tej sprawie,
C) **tylko jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia i jednocześnie, jeżeli pracodawca wprowadzi kontrolę trzeźwości w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli nie jest objęty układem zbiorowym pracy albo nie jest obowiązany do wydania regulaminu pracy**.

81. Dopuszczalny okres przechowywania przez pracodawcę nagrań obrazu z monitoringu wizyjnego wynosi co do zasady:
A) 3 miesiące od dnia nagrania
B) 30 miesięcy od dnia nagrania
C) cały okres zatrudnienia i 12 miesięcy od dnia ustania zatrudnienia pracownika.

82. Monitoring poczty elektronicznej pracowników wprowadza się:
A) w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy
B) w regulaminie pracy
C) pracodawca może go stosować bezpośrednio na podstawie przepisów Kodeksu pracy; nie są wymagane dodatkowe regulacje wewnątrzzakładowe, aby go stosować.

83. 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.

84. 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

85. 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.

86. Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania dotyczy pracodawców zatrudniających:
A) co najmniej 50 pracowników
B) co najmniej 20 pracowników
C) co najmniej 5 pracowników.

87. Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy przysługuje dodatek w wysokości:
A) 150% wynagrodzenia
B) 100% wynagrodzenia
C) 50% wynagrodzenia.

88. Czy pracownik może zrzec się wynagrodzenia za pracę?
A) nie może
B) może scedować je na inną osobę
C) może się zrzec, ale tylko w części przekraczającej minimalne wynagrodzenie.

89. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego (jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania), podlegają potrąceniu:
A) alimenty, kary pieniężne, zaliczki pieniężne, odszkodowania za zniszczone narzędzia
B) świadczenia alimentacyjne, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne, kary pieniężne
C) alimenty, kary pieniężne, odszkodowania za zniszczoną odzież roboczą.

90. Ile pracodawca może potrącić z wynagrodzenia bez zgody pracownika w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych?
A) 100% wynagrodzenia pracownika
B) 1/2 wynagrodzenia pracownika
C) **do wysokości 3/5 wynagrodzenia pracownika.**

91. Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych mogą być przez pracodawcę potrącane:
A) tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie
B) bez zgody pracownika
C) tylko za ustną zgodą pracownika.

92. Pożyczka udzielona pracownikowi z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych może być potrącona przez pracodawcę:
A) tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie
B) tylko za ustną zgodą pracownika
C) bez zgody pracownika.

93. Zgoda na potrącenie z wynagrodzenia pracownika może dotyczyć:
A) także przyszłych zobowiązań
B) zależy to od zobowiązań jego rodziny
C) tylko konkretnej i istniejącej należności.

94. Jaka jest prawidłowa kolejność dokonywania potrąceń?
A) świadczenia alimentacyjne, kary pieniężne, zaliczki pieniężne, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne
B) świadczenia alimentacyjne, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne, kary pieniężne
C) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne, kary pieniężne, świadczenia alimentacyjne.

95. W jakim terminie pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie za pracę zgodnie z przepisami Kodeksu pracy?
A) wynagrodzenie za pracę za dany miesiąc powinno być wypłacone niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego
B) zależy to tylko od decyzji pracodawcy
C) nie później niż w ciągu pierwszych 20 dni następnego miesiąca kalendarzowego za poprzedni miesiąc.

96. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu:
A) następnym
B) poprzedzającym ustalony dzień wypłaty
C) nie ma znaczenia kiedy.

97. Prawo do jednakowego wynagrodzenia mają:
A) wszyscy pracownicy za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości
B) tylko osoby wykonujące pracę w ramach umów cywilnoprawnych
C) tylko pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

98. Kiedy pracodawca może przelać wynagrodzenie za pracę na konto pracownika?
A) nigdy, wynagrodzenie zawsze jest płatne do rąk pracownika
B) zależy to od decyzji pracodawcy
C) zawsze, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

99. Odprawa emerytalna na podstawie przepisów Kodeksu pracy przysługuje w wysokości:
A) 1-miesięcznego wynagrodzenia za pracę pracownika
B) zależnej od stażu pracy pracownika
C) 3-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

100. Komu przysługuje odprawa pośmiertna?
A) tylko małżonkowi zmarłego pracownika
B) małżonkowi i innym członkom rodziny zmarłego pracownika spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych
C) tylko dzieciom zmarłego pracownika.

101. Pracownikowi za czas przestoju (z przyczyn dotyczących pracodawcy) przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony, przysługuje:
A) 50% wynagrodzenia
B) 60% wynagrodzenia
C) 100% wynagrodzenia.

102. Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:
A) 10% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego
B) 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia
C) 50% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

103. Kiedy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę?
A) za pracę wykonaną
B) za pracę wykonaną, także wadliwie
C) za pracę wykonaną, także wadliwie, i w trakcie urlopu bezpłatnego.

104. 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.

105. 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.

106. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy finansowane ze środków pracodawcy jest limitowane na dany rok kalendarzowy; pracodawca finansuje je za okres do:
A) 30 dni niezdolności do pracy
B) 15 dni niezdolności do pracy
C) 33 lub 14 dni niezdolności do pracy.

107. Kiedy pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie chorobowe?
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.

108. Czy pracownik, który raz otrzymał odprawę rentową, może nabyć prawo do odprawy emerytalnej na mocy przepisów Kodeksu pracy?
A) nie
B) tak
C) tak, ale pracownik musi przepracować u tego pracodawcy co najmniej 1 rok.

109. Od czego jest uzależniona kwota odprawy pośmiertnej?
A) od ogólnego stażu pracy
B) od stażu pracy u danego pracodawcy
C) od wieku zmarłego pracownika.

110. 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.

111. Kiedy pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę powstałą w mieniu pracodawcy?
A) pracownik zawsze ponosi odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym
B) jeżeli wykaże, 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

112. 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.

113. 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
B) to kolejne 35 godzin pracy
C) doba pracownicza zawsze pokrywa się z dniami kalendarzowymi.

114. 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.

115. 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.

116. Okres rozliczeniowy czasu pracy:
A) wynika bezpośrednio z przepisów Kodeksu pracy
B) ustala się w przepisach wewnątrzzakładowych – w granicach wynikających z przepisów Kodeksu pracy
C) określa swobodnie pracodawca – według swoich potrzeb.

117. Jaki, zgodnie z Kodeksem pracy, może być najdłuższy okres rozliczeniowy czasu pracy?
A) 1 miesiąc
B) 2 miesiące
C) **12 miesięcy.**

118. 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.

119. 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.

120. Tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym:
A) 40 godzin
B) 52 godzin
C) przeciętnie 48 godzin.

121. 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.

122. Ile godzin musi wynosić nieprzerwany odpoczynek dobowy?
A) co najmniej 15 godzin
B) co najmniej 8 godzin
C) co najmniej 11 godzin.

123. Ile godzin musi wynosić nieprzerwany odpoczynek tygodniowy?
A) co najmniej 20 godzin
B) co najmniej 35 godzin, a w niektórych przypadkach – co najmniej 24 godziny
C) co najmniej 48 godzin.

124. Ile godzin w danej dobie pracownik może maksymalnie pracować, aby zachować nieprzerwany odpoczynek dobowy?
A) 10 godzin
B) 13 godzin
C) ile chce, byle bezpośrednio po pracy odebrał odpoczynek dobowy.

125. W jakim wymiarze pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem?
A) 1 dzień albo 8 godzin w roku kalendarzowym
B) 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym
C) 5 dni w roku kalendarzowym.

126. 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.

127. Czas dyżuru:
A) wlicza się do czasu pracy
B) nie wlicza się do czasu pracy
C) nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

128. W systemie pracy weekendowej praca może być świadczona wyłącznie w:
A) piątki, soboty, niedziele i święta
B) soboty, niedziele i święta
C) niedziele i święta.

129. Ile minut przerwy pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin?
A) co najmniej 30 minut
B) co najmniej 60 minut
C) co najmniej 15 minut.

130. Ile minut przerwy pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi 12 godzin?
A) pracownik ten ma prawo do 2 przerw po 15 minut każda
B) pracownik ten ma prawo do 1 przerwy 15-minutowej
C) pracownik ten ma prawo do 2 przerw 30-minutowych.

131. Ile wynosi maksymalnie przerwa na tzw. lunch, niewliczana do czasu pracy?
A) 30 minut
B) 60 minut
C) 45 minut.

132. 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.

133. Za okres zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, pracownik na podstawie przepisów Kodeksu pracy:
A) nie zachowuje prawa do wynagrodzenia
B) zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia
C) zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia.

134. Co nazywamy pracą w godzinach nadliczbowych?
A) 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
B) jest to praca wykonywana tylko w sobotę, niedzielę lub święto
C) tylko praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy.

135. Co to jest system równoważny czasu pracy?
A) to system, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12, 16 lub 24 godzin
B) to system, w którym praca wykonywana jest maksymalnie przez 8 godzin na dobę
C) to system według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin.

136. Co to jest zadaniowy czas pracy?
A) czas pracy, który określa się za pomocą liczby wytworzonych produktów
B) czas pracy, który określa się wymiarem zadań osoby, jeśli uzasadniają to rodzaj pracy lub jej organizacja albo miejsce wykonywania pracy
C) czas nastawiony na jak największą liczbę zadań do wykonania w ciągu doby pracowniczej.

137. Co to jest pora nocna?
A) pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00
B) pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 20.00 a 7.00
C) pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 24.00 a 8.00.

138. 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:
A) dwukrotnie wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych
B) o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych
C) w tym samym wymiarze co liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

139. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może mu udzielić czasu wolnego:
A) w tym samym wymiarze
B) w wymiarze o połowę wyższym
C) w wymiarze trzykrotnie wyższym.

140. Obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie:
A) listy obecności
B) ewidencji czasu pracy
C) kart zegarowych.

141. W zamian za pracę w niedzielę pracownikowi przysługuje dzień wolny:
A) w okresie 7 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli
B) w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli
C) tylko na wniosek pracownika.

142. Praca w niedziele i święta:
A) jest zawsze dozwolona
B) jest zakazana
C) jest dozwolona w przypadkach wymienionych w Kodeksie pracy.

143. Pracownik pracujący w niedziele, który nie jest zatrudniony w tzw. weekendowym systemie czasu pracy, powinien korzystać z niedzieli wolnej od pracy co najmniej:
A) raz na 6 tygodni
B) raz na 4 tygodnie
C) Kodeks pracy tego nie reguluje.

144. Pracownikowi, który ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy wykonywał pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, przysługuje w zamian:
A) inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym
B) inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca tego samego miesiąca, w terminie z nim uzgodnionym
C) czas wolny w liczbie odpowiadającej liczbie godzin przepracowanych w tym dniu, w terminie wybranym przez pracownika.

145. Kto wybiera społecznego inspektora pracy?
A) pracownicy zakładu pracy
B) sam pracodawca
C) tylko związki zawodowe.

UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE

146. 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 przed upływem 3 miesiąca ciąży
C) tak, ale wyłącznie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

147. Kiedy umowa o pracę przedłuża się do dnia porodu?
A) dotyczy to umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży
B) dotyczy to umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie pierwszego miesiąca ciąży
C) dotyczy to umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie piątego miesiąca ciąży.

148. Czy do dnia porodu przedłuża się umowa zawarta w celu zastępstwa nieobecnego pracownika?
A) tak
B) nie
C) tak, ale tylko gdy umowa ta uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.

149. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę za wypowiedzeniem w okresie urlopu macierzyńskiego?
A) **w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy**
B) zawsze gdy chce zmniejszyć zatrudnienie
C) w okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nigdy nie może rozwiązać umowy o pracę.

150. Czy pracownica w ciąży może pracować w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej?
A) tak
B) 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.

151. 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.

152. Czy pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia można zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej?
A) tak, taki pracownik nie podlega żadnej ochronie
B) tak, 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.

153. Czy pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia można zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy?
A) tak, nie ma tu żadnych ograniczeń
tak, ale tylko za jego zgodą
B) nie, takiego pracownika nie wolno zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy, nawet pomimo wyrażenia przez niego zgody.

154. Urlop opiekuńczy na podstawie Kodeksu pracy przysługuje pracownikowi w wymiarze:
A) 10 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego
B) 14 dni w ciągu roku kalendarzowego
C) 5 dni w ciągu roku kalendarzowego.

155. Jaki jest wymiar urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie?
A) 20 tygodni
B) 31 tygodni
C) 33 tygodnie.

156. W jakim terminie pracownik może złożyć wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego?
A) nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu
B) nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem tego urlopu
C) nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem tego urlopu.

157. 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.

158. Czy pracownica może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego?
A) tak, w każdym czasie
B) po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 6 tygodni urlopu macierzyńskiego
C) po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.

159. Ile tygodni urlopu macierzyńskiego przysługuje kobiecie, która w trakcie tego urlopu porzuca dziecko?
A) minimum 8 tygodni po porodzie
B) przysługuje cały urlop macierzyński
C) w tej sytuacji nie przysługuje urlop macierzyński.

160. Ile wynosi wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku przyjęcia na wychowanie jako rodzina zastępcza (nie zawodowa) dwojga dzieci?
A) 20 tygodni
B) 31 tygodni
C) 35 tygodni.

161. 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.

162. Jaki jest maksymalny wymiar urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka, który może wykorzystać jedno z rodziców?
A) 12 tygodni
B) 32 tygodnie
C) 52 tygodnie.

163. Prawo do 9-tygodniowej nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego ma:
A) tylko pracownica-matka dziecka
B) tylko pracownik-ojciec dziecka
C) zarówno pracownica-matka dziecka, jak i pracownik-ojciec dziecka .

164. Czy urlop rodzicielski udzielany jest tylko jednorazowo?
A) tak, urlopu tego nie można dzielić
B) urlop ten może być dzielony na maksymalnie 5 części
C) urlop ten może być dzielony na maksymalnie 3 części, przy czym żadna część nie może być krótsza niż 8 tygodni.

165. Czy oboje rodzice dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu rodzicielskiego:
A) tak
B) nie
C) tak, ale nie dłużej niż przez 3 miesiące.

166. W jakim wymiarze przysługuje urlop ojcowski?
A) do 2 tygodni
B) 1 tygodnia
C) 1 miesiąca.

167. Kiedy pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego?
A) tylko gdy wcześniej korzystał z części urlopu macierzyńskiego
B) w razie gdy żadne z rodziców nie będzie korzystało z urlopu wychowawczego
C) do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia.

168. 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.

169. Do kiedy pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego?
A) do ukończenia przez nie 4 roku życia
B) do ukończenia przez nie 6 roku życia
C) do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

170. W jakim maksymalnym wymiarze przysługuje urlop wychowawczy na jedno dziecko?
A) do 36 miesięcy
B) do 4 lat
C) do 5 lat.

171. Przez jaki czas rodzice mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego na jedno dziecko?
A) bez ograniczeń
B) maksymalnie 1 miesiąc
C) maksymalnie 6 miesięcy.

172. W ilu częściach może być wykorzystany urlop wychowawczy na jedno dziecko?
A) najwyżej w 2 częściach
B) tylko w jednej części
C) najwyżej w 5 częściach.

173. Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:
A) w każdym czasie
B) w każdym czasie – za zgodą pracodawcy
C) pracownik nie może zrezygnować z urlopu wychowawczego po jego rozpoczęciu.

174. Ile przerw na karmienie przysługuje pracownicy karmiącej dziecko piersią, która pracuje dłużej niż 6 godzin dziennie ?
A) jedna 15-minutowa
B) dwie półgodzinne
C) dwie godzinne.

175. Czy przerwa na karmienie jest wliczana do czasu pracy?
A) tak
B) nie
C) tak, ale jest to przerwa niepłatna.

176. Do ukończenia przez dziecko którego roku życia przysługują pracownikowi 2 dni/16 godzin zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem?
A) 6 lat
B) 10 lat
C) 14 lat.

177. Czy 2 dni/16 godzin 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.

178. Kobieta została zatrudniona na podstawie umowy o pracę 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.

179. Czy pracodawca ma obowiązek pokrywać koszty związane z wykonywaniem pracy zdalnej?
A) tak, w zakresie określonym przepisami, w szczególności kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej
B) nie, wszystkie koszty pracy zdalnej zawsze ponosi pracownik
C) tylko wtedy, gdy praca zdalna jest wykonywana okazjonalnie.

URLOPY PRACOWNICZE

180. Komu przysługuje urlop wypoczynkowy?
A) zleceniodawcy
B) pracownikowi i zleceniodawcy
C) pracownikowi.

181. Czy urlop wypoczynkowy jest urlopem płatnym?
A) jest to urlop bezpłatny
B) jest urlopem płatnym
C) jest płatny w stałej wysokości, tj. zawsze 150 zł za 1 dzień urlopu.

182. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, wlicza się z tytułu ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej:
A) 3 lata
B) 4 lata
C) nie wlicza się.

183. Jaki jest wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego na cały etat krócej niż 10 lat (z uwzględnieniem wcześniejszych okresów zatrudnienia i okresu nauki)?
A) 10 dni
B) 20 dni
C) 21 dni.

184. Jaki wymiar urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na cały etat po przepracowaniu 10 lat?
A) 20 dni
B) 26 dni
C) 28 dni.

185. Czy pracownik może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego?
A) tak
B) nie
C) tak, ale tylko do połowy urlopu.

186. Czy urlop wypoczynkowy może być udzielony na sobotę?
A) tak, gdy sobota jest dniem pracy, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy
B) urlop wypoczynkowy nigdy nie może być udzielony na sobotę
C) tak, ale tylko pracownikowi młodocianemu.

187. 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.

188. Jakie okresy niewykonywania pracy obniżają wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego?
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.

189. Ustalając wymiar urlopu wypoczynkowego 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.

190. Czy ukończona przez pracownika szkoła ponadpodstawowa ma wpływ na wymiar jego urlopu wypoczynkowego?
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.

191. Ile lat do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, 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.

192. Czy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego jest uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy?
A) tak
B) nie
C) tak, ale dotyczy to tylko urzędników państwowych.

193. Jeżeli pracownik zachoruje w trakcie urlopu wypoczynkowego:
A) urlop nie ulega przerwaniu
B) urlop ulega przerwaniu
C) urlop ulega przerwaniu za zgodą pracodawcy.

194. Czy wymiar etatu, w jakim jest zatrudniony pracownik, ma 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 żadnego wpływu na wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

195. Czy pracownik, który wypowiedział umowę o pracę, ma obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego 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 zawsze ma obowiązek wykorzystania przysługującego mu urlopu w tym okresie.

196. Co to jest urlop wypoczynkowy uzupełniający?
A) urlop uzupełniający przysługuje pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie w ciągu tego 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 Kodeksu pracy nie występuje takie pojęcie jak „urlop uzupełniający".

197. Kiedy pracownik traci prawo do urlopu wypoczynkowego?
A) jeżeli zostanie zwolniony bez wypowiedzenia ze swojej winy
B) pracownik nie może utracić prawa do urlopu wypoczynkowego, chyba że prawo do urlopu uległo przedawnieniu
A) z każdym następnym rokiem kalendarzowym, bowiem urlop wypoczynkowy nie przechodzi na rok następny.

198. W jakim wymiarze pracownik w danym roku kalendarzowym może wykorzystać urlop wypoczynkowy 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.

199. Jakie wynagrodzenie przysługuje za czas urlopu wypoczynkowego?
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 150 zł za 1 dzień urlopu
C) za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości średniego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy pracy.

200. 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 tylko z inicjatywy pracodawcy.

201. 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.

202. 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.

203. 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.

204. Czy urlop wypoczynkowy 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.

205. Czy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego?
A) tak, w każdej sytuacji
B) tak, gdy okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu wymagają obecności pracownika w zakładzie pracy
C) nie, nigdy nie można odwołać pracownika z urlopu.

206. Kiedy najpóźniej pracownik zgłasza urlop wypoczynkowy 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.

207. Do kiedy należy wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy?
A) do dnia 31 marca następnego roku kalendarzowego
B) do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego
C) do dnia 31 grudnia następnego roku kalendarzowego.

208. Na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy 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.

209. W przypadku zgonu ojczyma pracownika pracodawca jest zobowiązany udzielić mu zwolnienia od pracy w wymiarze:
A) 1 dnia
B) 2 dni
C) nie jest zobowiązany do udzielenia zwolnienia.

210. W przypadku ślubu dziecka pracownika pracodawca jest zobowiązany udzielić mu zwolnienia od pracy w wymiarze:
A) 1 dnia
B) 2 dni
C) nie jest zobowiązany do udzielania zwolnienia.

211. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop przysługuje pracownikowi:
A) który nie wykorzystał przysługującego urlopu w danym roku; jest on 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.

212. Czy pracownikowi, który pozostaje w zatrudnieniu, można wypłacić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy?
A) tak
B) nie
C) tylko na prośbę pracownika.

213. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, który studiuje i kończąc studia będzie przystępował do egzaminu dyplomowego, 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) tylko zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

214. Okres urlopu bezpłatnego:
A) zawsze wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze
B) nigdy nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze
C) wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jeżeli urlop został udzielony w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy.

215. Wymiar urlopu szkoleniowego na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego wynosi:
A) 6 dni
B) 20 dni
C) 21 dni.

MŁODOCIANI

216. 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.

217. Co do zasady zabronione jest zatrudnianie osoby, która:
A) nie ukończyła 16 lat
B) nie ukończyła 15 lat
C) nie ukończyła 18 lat.

218. 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.

219. 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.

220. Czas pracy pracownika młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać:
A) 6 godzin na dobę
B) 7 godzin na dobę
C) 8 godzin na dobę.

221. 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.

222. 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.

223. 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.

224. Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego młodociany uzyskuje:
A) z upływem miesiąca od rozpoczęcia pierwszej pracy
B) dopiero po roku pracy
C) z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy.

225. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze:
A) 30 dni roboczych
B) 21 dni roboczych
C) 26 dni roboczych.

226. 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.

227. 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.

228. Czy umowa w celu przygotowania zawodowego może być poprzedzona umową na okres próbny?
A) tak, jest to obowiązek
B) pracodawca może zaproponować umowę na okres próbny
C) nie, umowa w celu przygotowania zawodowego nie może być poprzedzona umową na okres próbny.

NIEPEŁNOSPRAWNI

229. 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.

230. 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.

231. 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.

232. Dodatkowa przerwa dla osoby niepełnosprawnej wynosi:
A) 10 minut
B) 15 minut
C) 30 minut.

233. Czy dodatkowa przerwa dla osoby niepełnosprawnej jest wliczana do czasu pracy?
A) tak
B) nie
C) jest wliczana, ale jest ona bezpłatna.

234. 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.

235. 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.

236. Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego 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.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA OBYWATELI POLSKICH

237. Wskaż element definicji nielegalnego zatrudnienia i nielegalnej innej pracy zarobkowej zgodnie z definicją określoną w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia:
A) powierzenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej bez zachowania formy pisemnej umowy
B) zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków
C)powierzenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków

238. Nielegalne zatrudnienie lub nielegalna inna praca zarobkowa – zgodnie z definicją określoną w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia – oznacza:
A) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego
B) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia NNW
C) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do pracowniczych planów kapitałowych.

239. W jakim terminie pracodawca ma obowiązek zgłosić pracownika do ubezpieczeń społecznych:
A) w dniu powstania obowiązku ubezpieczenia
B) w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia
C) w terminie 14 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW

240. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców prowadzone są przez:
A) Krajową Administrację Skarbową
B) Państwową Inspekcję Pracy
C) Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

241. Czy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi może zawrzeć z cudzoziemcem umowę ustną:
A) tak, ale tylko w przypadku umów cywilnoprawnych
B) tak, o ile cudzoziemiec wyrazi na to zgodę
C) nie, każda umowa (zarówno umowa o pracę, jak i umowa cywilnoprawna) musi być zawarta w formie pisemnej.

242. Nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi jest:
A) przestępstwem określonym w Kodeksie karnym skarbowym zagrożonym karą pozbawienia wolności
B) wykroczeniem opisanym w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zagrożonym karą grzywny
C) niekaralne.

243. W jakim terminie polski podmiot powierzający pracę powinien złożyć powiadomienie powiatowego urzędu pracy za pośrednictwem systemu teleinformatycznego – praca.gov.pl o rozpoczęciu pracy przez beneficjenta ochrony czasowej, w tym obywatela Ukrainy:
A) w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez obywatela Ukrainy
B) w dniu rozpoczęcia pracy przez obywatela Ukrainy
C) w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez obywatela Ukrainy.

244. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na terytorium Polski wydaje:
A) Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców
B) wojewoda
C) Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji.

245. Bez zezwolenia na pracę (lub innego równoważnego dokumentu, np. oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi) mają prawo podejmować pracę na terytorium Polski obywatele:
A) Kanady
B) Białorusi, Mołdawii, Armenii
C) Czech, Słowacji i Węgier.

PRACA TYMCZASOWA

246. 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.

247. 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 zlecone w ramach umowy zlecenia
C) pracownik zatrudniony w ramach umowy o pracę na czas określony.

248. Na podstawie jakiej umowy o pracę 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.

249. Ile umów o pracę na czas określony może zawrzeć agencja pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym skierowanym do danego pracodawcy użytkownika?
A) tylko jedną umowę na czas określony
B) nie ma ograniczeń co do liczby umów na czas określony
C) łączna liczba umów o pracę na czas określony nie może przekraczać trzech.

250. Czy agencja pracy tymczasowej ma obowiązek wydania osobie skierowanej do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika?
A) tak
B) nie
C) tylko wtedy, gdy osoba wykonująca pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego wystąpi do agencji pracy tymczasowej z żądaniem wydania takiego zaświadczenia.

251. Pracownik tymczasowy nie może wykonywać pracy:
A) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy
B) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym
C) której wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

252. Praca tymczasowa może być wykonywana na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający:
A) łącznie 18 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy
B) łącznie 16 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy
C) łącznie 12 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy.

253. Czy agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazania pracownikowi tymczasowemu danych umożliwiających bezpośredni kontakt z agencją (adres miejsca kontaktu, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, dni i przedział godzinowy kontaktu)?
A) tak, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę
B) nie ma takiego obowiązku
C) tylko wtedy, gdy pracownik tymczasowy wystąpi na piśmie o przekazanie takich informacji.

254. 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.

AGENCJE ZATRUDNIENIA

255. Czy agencja zatrudnienia powinna podawać w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach pracy numer wpisu do rejestru?
A) tak
B) nie
C) tylko wtedy, jeśli prowadzi usługę pośrednictwa pracy.

256. Zaznacz prawidłowe stwierdzenie:
A) agencja zatrudnienia jest zobowiązana posiadać lokal na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w którym są świadczone usługi
B) agencja zatrudnienia nie ma obowiązku posiadania lokalu przeznaczonego na świadczenie swoich usług
C) agencja zatrudnienia jest zobowiązana posiadać lokal, w którym są świadczone usługi, tylko wtedy gdy gromadzi i udostępnia informacje o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych.

257. Kto prowadzi rejestr agencji zatrudnienia (KRAZ)?
A) Wojewoda
B) Marszałek Województwa
C) Okręgowy Inspektor Pracy.

258. Agencja zatrudnienia w ramach usługi pośrednictwa pracy może kierować osoby do pracy za granicą u zagranicznych pracodawców na podstawie:
A) jednostronnego, pisemnego skierowania zawierającego podstawowe prawa i obowiązki
B) pisemnej umowy zawieranej przez agencję z osobami kierowanymi
C) nie jest wymagane zawarcie żadnej umowy pomiędzy agencją zatrudnienia a osobą kierowaną do pracy za granicą.

259. Prowadzenie usług agencji zatrudnienia w zakresie pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia jest:
A) przestępstwem zagrożonym karą pozbawienia wolności do lat 2
B) zagrożone karą grzywny od 3 000 zł do 100 000 zł
C) niekaralne.

260. Zakaz dyskryminacji przez agencje zatrudnienia osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, obejmuje w szczególności następujące kryteria:
A) płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, światopogląd, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne lub przynależność związkową
B) płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość
C) płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość.

261. Czy agencja zatrudnienia jest zobowiązana do oznaczania ofert pracy do wykonywania pracy tymczasowej jako „ofert pracy tymczasowej”?
A) tak
B) nie
C) tylko wtedy, gdy oferta dotyczy wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę.

262. Gdzie sprawdzić, czy agencja zatrudnienia działa legalnie, a więc, czy posiada wpis do rejestru agencji zatrudnienia:
A) w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS)
B) w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEiDG)
C) w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia (KRAZ).

DELEGOWANIE

263. W jakim terminie pracodawca ma obowiązek powiadomić Państwową Inspekcję Pracy o delegowaniu pracownika z Polski do pracy za granicą?
A) najpóźniej w dniu rozpoczęcia delegowania
B) najpóźniej w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia delegowania
C) nie ma obowiązku powiadamiania.

264. Na jaki okres pracodawca może delegować pracownika z Polski do pracy w innym kraju UE?
A) maksymalnie na okres 3 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego
B) maksymalnie na okres 6 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego
C) przepisy nie precyzują, jaki jest dopuszczalny okres delegowania.

KARY

265. Jakie są rodzaje odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie praw pracownika?
A) odpowiedzialność karna i wykroczeniowa
B) tylko odpowiedzialność wykroczeniowa
C) tylko odpowiedzialność cywilna.

266. 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.

267. 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.

268. 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 albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy
C) pracodawca w ogóle nie może nałożyć kary pieniężnej.

269. Czy pracownik młodociany może otrzymać karę porządkową za naruszenie porządku i dyscypliny pracy?
A) tak
B) nie
C) nigdy.

270. Kogo zawiadamia pracodawca o zastosowanej karze?
A) społecznego inspektora pracy
B) służbę bhp
C) pracownika.

271. 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.

272. 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.

273. 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

274. 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.

275. 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 umożliwiający ich identyfikację.

276. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzyga:
A) sąd pracy
B) sąd cywilny
C) sąd karny.

277. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem:
A) 1 roku
B) 2 lat
C) 3 lat.

278. 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

279. Koszty badań profilaktycznych ponosi:
A) pracownik
B) pracodawca
C) pracodawca, chyba że pracownik spełnia warunki do objęcia go programem zdrowotnym lub programem polityki zdrowotnej, wtedy badania te są finansowane na zasadach określonych w tym programie.

280. Kiedy pracodawca jest obowiązany utworzyć służbę bhp?
A) gdy zatrudnia 50 pracowników
B) gdy zatrudnia 100 pracowników
C) gdy zatrudnia ponad 100 pracowników.

281. 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.

282. Kto odpowiada za stan bezpieczeństwa w zakładzie pracy?
A) pracodawca
B) związki zawodowe
C) pracownik służby bhp zatrudniony w zakładzie pracy.

283. 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.

284. 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.

285. 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.

286. Kto przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego?
A) Państwowa Inspekcja Pracy u każdego pracodawcy
B) sam pracownik na swoim stanowisku pracy
C) pracodawca.

287. Czy pracodawca jest obowiązany do informowania pracowników o ryzyku zawodowym?
A) tak
B) nie
C) nie, o tym informuje Państwowa Inspekcja Pracy.

288. 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.

289. Kiedy pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze?
A) zawsze
B) pracodawca dostarcza odzież roboczą według 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.

290. 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. lekarza
C) na każdym stanowisku pracy.

291. 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.

292. Na kim spoczywa obowiązek prania i konserwacji odzieży roboczej?
A) na pracodawcy
B) na pracowniku
C) nie ma obowiązku prania odzieży roboczej.

293. Czy pracodawca zobowiązany jest dostarczyć nieodpłatnie młodocianemu odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej przewidziane do stosowania na danym stanowisku pracy?
A) tak
B) nie
C) dostarcza tylko środki ochrony indywidualnej.

294. W jakiej wysokości pracodawca powinien 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.

295. Jakich środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego pracodawca nie może powierzyć pracownikowi do prania, konserwacji, odpylania i odkażania?
A) pracownik pierze każdą odzież, której 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.

296. 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.

297. 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.

298. Jak długo można używać środków ochrony indywidualnej?
A) do całkowitego zniszczenia
B) tylko 1 rok
C) do czasu utraty ich cech ochronnych.

299. Czyją własnością są środki ochrony indywidualnej?
A) pracownika
B) pracodawcy
C) służby bhp.

300. 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.

301. 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.

302. Kto podlega okresowemu badaniu lekarskiemu?
A) wszyscy pracownicy
B) tylko pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych
C) tylko kadra kierownicza.

303. 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.

304. 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.

305. Jakie wyróżniamy szkolenia w zakresie bhp?
A) wstępne (instruktaż ogólny i instruktaż na stanowisku pracy) oraz okresowe
B) tylko szkolenie wstępne
C) tylko szkolenie stanowiskowe.

306. 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.

307. Kto ponosi koszty szkolenia z zakresu bhp?
A) pracownik
B) pracownik z pracodawcą wspólnie
C) pracodawca.

308. 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.

309. Kiedy powinny być organizowane szkolenia bhp?
A) w czasie pracy
B) w czasie wolnym od pracy
C) w trakcie urlopu wypoczynkowego pracownika.

310. 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.

311. 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.

312. 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.

313. 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.

314. 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.

315. 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.

316. 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.

317. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie tego, 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.

318. Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien:
A) zapewnić dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.
B) zapewnić dostosowanie dojść do stanowisk pracy do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.
C) wszystkie odpowiedzi są prawidłowe.

319. 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.

320. 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 zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami
C) tak, gdy z wnioskiem wystąpi służba bhp.

321. Kto przeprowadza profilaktyczne badania pracowników?
A) służba bezpieczeństwa i higieny pracy
B) lekarz medycyny pracy
C) każdy lekarz rodzinny.

322. 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.

323. Komu pracodawca jest zobowiązany zgłosić podejrzenie wystąpienia choroby zawodowej u pracownika?
A) Państwowemu Inspektorowi Sanitarnemu
B) Narodowemu Funduszowi Zdrowia
C) właściwemu Państwowemu Inspektorowi Sanitarnemu i właściwemu Okręgowemu Inspektorowi Pracy.

324. 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.

325. 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.

326. 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.

327. 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.

328. 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.

329. 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 zadrapanie, stłuczenie, otarcie naskórka
C) w wyniku którego nastąpiła śmierć pracownika.

330. Jakie są obowiązki pracownika, który zauważył wypadek?
A) powiadomić związek zawodowy
B) nie musi nikogo informować
C) niezwłocznie zgłosić ten fakt przełożonemu.

331. 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.

332. Kto zatwierdza protokół powypadkowy?
A) społeczny inspektor pracy
B) pracownik kadr
C) pracodawca.

333. 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.

334. Do czego dąży ergonomia korekcyjna?
A) do zmiany czasu pracy
B) do poprawy istniejących warunków pracy
C) poprawy wynagrodzenia.

335. Ergonomię dzielimy na:
A) koncepcyjną i przemysłową
B) korekcyjną i ekonomiczną
C) koncepcyjną i korekcyjną.

336. 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.

337. Jakie czynności wykonuje się na etapie tworzenia koncepcji ergonomicznych?
A) analizowanie oczekiwań pracodawcy
B) rejestracja i analiza procesu pracy
C) tworzenie modeli roboczych.

338. Co to jest fantom?
A) przedmiot używany jako środek produkcji
B) żywy model
C) model anatomiczny, na którym odbywają się ćwiczenia udzielania pierwszej pomocy.

339. Jaką minimalną objętość pomieszczenia pracy stałej należy zapewnić na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w tym pomieszczeniu?
A) co najmniej 13 m^3 wolnej objętości pomieszczenia
B) mniej niż 13 m^3 wolnej objętości pomieszczenia
C) co najmniej 15 m^3 wolnej objętości pomieszczenia.

340. 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.

341. Jakie są skutki braku aktywności ruchowej?
A) osłabienie układu kostnego, zmniejszenie wydolności organizmu
B) wzmocnienie układu kostnego i rozwój mięśni
C) lepsze dotlenienie mózgu.

342. Jakie wyróżnia się czynniki występujące w środowisku pracy?
A) niebezpieczne, ciężkie i dokuczliwe
B) uciążliwe, lekkie i męczące
C) niebezpieczne, uciążliwe i szkodliwe.

343. Do jakich czynników zaliczamy hałas?
A) fizycznych
B) chemicznych
C) biologicznych.

344. 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 może spowodować obniżenie sprawności ruchowej
C) to czynnik, który może spowodować zatrucie a nawet śmierć.

345. W celu uniknięcia niebezpieczeństwa porażenia prądem elektrycznym należy:
A) sprawdzać obecność lub brak napięcia, np. w gnieździe wtykowym za pomocą gwoździa
B) używać przewodów i urządzeń elektrycznych, które posiadają znak zgodności wyrobu CE
C) używać przewodów i urządzeń elektrycznych.

346. Czy w każdym pomieszczeniu stałej pracy wymagane jest oświetlenie dzienne?
A) tak
B) nie
C) nie, ale wyłącznie pod warunkiem, że zapewnienie oświetlenia dziennego jest niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji, a na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego pracodawca uzyskał zgodę właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.

347. 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.

348. 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.

349. 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.

350. 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.

351. 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.

352. 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.

353. Czy konieczne jest zorganizowanie pomieszczenia szatni dla pracowników biurowych?
A) tak, ponieważ nie wolno przechowywać żadnych prywatnych przedmiotów w pobliżu stanowiska pracy
B) nie, pracownicy biurowi mogą przechowywać odzież w przeznaczonych do tego miejscach w pomieszczeniach pracy
C) tak, przy pracach powodujących znaczne zabrudzenie.

354. 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.

355. Jakim obciążeniom 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.

356. 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.

357. 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.

358. Jakie są rodzaje oświetlenia podstawowego?
A) oświetlenie rozproszone
B) oświetlenie zbliżone
C) oświetlenie ogólne, miejscowe, złożone.

359. Co powoduje niewłaściwe oświetlenie?
A) zmęczenie wzroku, możliwość popełnienia błędów przy pracy, możliwość powstania wypadków
B) chorobę zawodową
C) nie ma żadnego wpływu.

360. 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.

361. Jakie są skutki biologiczne oddziaływania pola elektromagnetycznego na organizm ludzki?
A) nerwobóle
B) efekt termiczny, pobudzenie nerwowe, schorzenie rogówki, siatkówki, zaćma
C) bóle kręgosłupa.

362. Co jest źródłem promieniowania UV?
A) elektryczne promienniki nadfioletu, elektryczne źródła światła, procesy technologiczne
B) wysoka temperatura
C) tylko monitory ciekłokrystaliczne.

363. Promieniowanie UV działa szkodliwie na:
A) układ krążenia
B) narządy ruchu
C) oczy i skórę.

364. 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.

365. 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.

366. 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.

367. Wyróżniamy następujące rodzaje hałasu, biorąc pod uwagę zmienność jego natężenia w czasie:
A) ustalony, nieustalony, impulsowy
A) mechaniczny i zmienny
B) wywołany przez maszyny.

368. Hałas nieustalony 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.

369. 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.

370. Co to są substancje i mieszaniny mutagenne?
A) **substancje i mieszaniny, co do których wiadomo, że wywołują dziedziczne mutacje lub które uważa się za wywołujące dziedziczne mutacje w komórkach rozrodczych u ludzi**
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.

371. Jakie wyróżniamy rodzaje zatruć?
A) ostre i nieostre
B) przewlekłe i czasowe
C) ostre, przewlekłe.

372. Rozszyfruj akronim NDS?
A) Najniższe Dopuszczalne Stężenie
B) Najwyższe Dopuszczalne Stężenie
C) Najwyższa Dopuszczalna Siła.

373. 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.

374. Jakich podstawowych zasad należy przestrzegać, aby uchronić się przed zagrożeniami czynnikami biologicznymi?
A) przestrzegać przepisów przeciwpożarowych
B) przestrzegać przepisów higieniczno-sanitarnych, higieny osobistej, stosować środki ochrony indywidualnej
C) wystarczy zdrowo się odżywiać.

375. Wskaż czynniki biologiczne, które mogą stanowić zagrożenie dla człowieka
A) bakterie, wirusy, grzyby
B) bakterie, pyły, pierwotniaki
C) grzyby, wirusy, gazy organiczne.

376. 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.

377. Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie na odległość przekraczającą 25 m przez mężczyzn przedmiotów:
A) o masie powyżej 300 kg
B) o masie powyżej 400 kg
C) **o masie powyżej 500 kg.**

378. Masa przedmiotu przenoszonego przez mężczyznę na odległość przekraczającą 25 m, nie może przekraczać:
A) 30 kg
B) 25 kg
C) 20 kg.

379. 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.

380. 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.

381. 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.

382. Pracownik doznał złamania uda. Pracownik powinien być transportowany w pozycji:
A) półsiedzącej
B) siedzącej
C) leżącej.

383. 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.

384. 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.

385. 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.

386. Jaka praca nie może być wykonywana zdalnie:
A) praca związana ze stosowaniem szkodliwych czynników biologicznych
B) praca biurowa
C) wszystkie odpowiedzi są prawidłowe.

387. Oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej dokonuje się:
A) w terminie wskazanym przez pracownika
B) w terminie wskazanym przez członków zespołu powypadkowego
C) w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego.

388. Pracodawca jest obowiązany skierować nowo przyjmowanego pracownika na wstępne badania lekarskie:
A) niezwłocznie po zatrudnieniu
B) nie później niż do zakończenia okresu próbnego
C) przed dopuszczeniem do pracy.

389. Masa przedmiotu podnoszonego i przenoszonego ręcznie przez pracownicę w ciąży nie może przekraczać:
A) 1 kg
B) 3 kg
C) 5 kg.

390. Do kogo należy pranie oraz konserwacja odzieży i obuwia roboczego, które w wyniku stosowania w procesie pracy ulegną skażeniu środkami chemicznymi, promieniowaniu lub materiałami biologicznymi?
A) do pracownika, pod warunkiem wypłacenia przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika
B) do pracownika, po dostarczeniu mu przez pracodawcę odpowiednich środków piorących
C) do pracodawcy.

391. Wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań, dotyczących oceny zgodności z dyrektywami Unii Europejskiej jest:
A) dopuszczalne, jeśli pracodawca wyrazi na to pisemną zgodę
B) dopuszczalne, po przeprowadzeniu odbioru maszyn i innych urządzeń technicznych przez konserwatora
C) niedopuszczalne.

392. Czy pracodawca ma obowiązek wyznaczenia osób do udzielania pierwszej pomocy?
A) tak, pracodawca, który zatrudnia 50 osób
B) tak, pracodawca, który zatrudnia powyżej 100 osób
C) tak, każdy pracodawca ma taki obowiązek.

393. Stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem:
A) zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia
B) udostępnienia karty postępowania
C) jest niedopuszczalne.

394. Czy szkolenie okresowe można przeprowadzić po godzinach pracy:
A) tak, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę
B) **nie, tylko w godzinach pracy**
C) tak, jeżeli pracodawca przeprowadzi je osobiście.

395. Rozszyfruj akronim NDSCh:
A) najniższe dopuszczalne stężenie chwilowe
B) najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe
C) najwyższa dawka substancji chemicznej.

396. Wyniki badań i pomiarów, czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pracodawca przechowuje przez okres:
A) 1 roku, licząc od daty ich wykonania
B) 2 lat, licząc od daty ich wykonania
C) 3 lat, licząc od daty ich wykonania.

397. Jakie funkcje pełni służba bhp w zakładzie pracy:
A) doradcze i kontrolne
B) nadzorcze
C) polegające na nakładaniu kar lub nagradzaniu pracujących.

398. Komisję BHP pracodawca powołuje:
A) gdy na terenie zakładu pracy dojdzie do śmiertelnego wypadku przy pracy
B) gdy zatrudnia więcej niż 250 pracowników
C) gdy zatrudnia ponad 600 pracowników.

399. Które z wymienionych działań wchodzi w skład obowiązków informacyjnych pracodawcy w zakresie bhp?
A) poinformowanie każdego pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami
B) przekazywanie pracownikom do wglądu protokołów z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w terminie do 7 dni od ich otrzymania
C) przesyłanie pracownikom drogą mailową pełnej dokumentacji powypadkowej z każdego wypadku, który wydarzył się w firmie w terminie 7 dni od zatwierdzenia protokołu powypadkowego przez pracodawcę.

400. Kiedy można usunąć osłonę zabezpieczającą części ruchome maszyny?
A) jeśli przeszkadza w codziennej pracy
B) za zgodą pracodawcy lub osoby kierującej pracownikami
C) nigdy, gdy maszyna jest uruchomiona.

401. Do gaszenia instalacji i urządzeń elektrycznych pod wysokim napięciem (pow. 1000 V) stosuje się:
A) gaśnice proszkowe lub śniegowe
B) wodę z hydrantów
C) gaśnice pianowe.

402. Jakie działanie jest nieprawidłowe podczas gaszenia pożaru oleju?
A) użycie gaśnicy pianowej
B) zalanie ognia wodą
C) odcięcie dopływu tlenu (np. poprzez przykrycie kocem gaśniczym).

403. Co należy zrobić w pierwszej kolejności w przypadku porażenia prądem elektrycznym?
A) wezwać pogotowie i czekać na pomoc
B) odłączyć źródło prądu lub przerwać kontakt poszkodowanego z prądem
C) polać poszkodowanego wodą.

404. Jakie działanie jest zgodne z zasadą prewencji?
A) usuwanie skutków wypadku
B) ignorowanie ryzyka
C) eliminacja zagrożeń ze środowiska pracy.

405. Uszkodzony przewód elektryczny powinien być:
A) naprawiony taśmą izolacyjną
B) natychmiast wycofany z użytkowania
C) używany ostrożnie, jeżeli nie powoduje iskrzenia.

406. Zastawianie wyjść ewakuacyjnych jest:
A) dopuszczalne, jeżeli nie ogranicza minimalnej wymaganej szerokości dla dróg ewakuacyjnych
B) dopuszczalne, jeśli pracodawca zapewni osoby koordynujące ewakuację
C) naruszeniem przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

407. Ładunek na środku transportu powinien być:
A) ułożony w sposób umożliwiający jego szybki rozładunek, nawet kosztem jego stabilności
B) zabezpieczony wyłącznie wtedy, gdy występują duże nierówności na drodze transportu
C) zabezpieczony w sposób eliminujący ryzyko jego przemieszczenia, upadku lub zsunięcia się podczas transportu.