

**XX edycja ogólnopolskiego konkursu
wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy
dla uczniów zakładów rzemieślniczych
„BEZPIECZNIE OD STARTU”, finał 20 października 2022 r. w Warszawie**

**Pytania
z odpowiedziami**
(bez szczegółowego omawiania zagadnień)

Stosunek pracy

1. Co oznacza nawiązanie stosunku pracy?

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

2. Czy nawiązanie stosunku pracy jest dobrowolne?

Tak. Nawiązanie stosunku pracy bez względu na podstawę prawną wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

3. Czy pracownik może świadczyć pracę nieodpłatnie?

Nie.

Z uwagi na charakter zarobkowy stosunku pracy – pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Zrzeczenie się pracownika jest z mocy prawa nieskuteczne.

4. Kto ponosi ryzyko produkcyjne?

Ryzyko produkcyjne (techniczne i ekonomiczne) ponosi pracodawca.

5. Podaj zasadnicze cechy stosunku pracy.

Charakterystyczne cechy stosunku pracy: - osobiste świadczenie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, - praca w wyznaczonym miejscu i czasie, - na ryzyko pracodawcy, - charakter zarobkowy.

6. Czy łączący pracownika i pracodawcę stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy?

Tak. Łączący pracownika i pracodawcę stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy.

7. Czy umowa o pracę jest jedyną podstawą świadczenia pracy?

Nie.

UWAGA (pytanie zamknięte, brak wyliczenia umów nie powinien być traktowany jako niewłaściwa lub niepełna odpowiedź)

Umowa o pracę nie jest jedyną podstawą prawną świadczenia pracy, jest nią również mianowanie, powołanie, wybór lub spółdzielcza umowa o pracę.

8. Podaj definicję pracodawcy.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

9. Podaj definicję pracownika.

„Zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.”

10. Jak powstaje stosunek pracy?

Stosunek pracy powstaje na skutek zawarcia umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru lub zawarcia spółdzielczej umowy o pracę.

11. Wymień rodzaje umów o pracę.

Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

12. Po co stosuje się okres próbny?

Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

13. Ile razy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny?

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;*
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.*

14. Jak długo może trwać okres próbny?

Umowa na okres próbny może być zawarta na okres: nieprzekraczający 3 miesięcy.

15. Ile razy i na jak długo pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na czas określony?

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

16. Co powinna określać umowa o pracę?

Umowa o pracę winna określać: - strony umowy; rodzaj umowy; - datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

17. Czy pracodawca może przenieść pracownika do innej pracy niż określono w umowie?

W przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy - pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę (niż określona w umowie o pracę) na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, pod warunkiem, że nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

18. Czy pracownik może być dopuszczony do pracy bez zawarcia umowy na piśmie?

Nie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca, przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

19. Czym różni się wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę?

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podawania w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy. Pracownik natomiast nie ma takiego obowiązku.

Ponadto w przypadku gdy stroną wypowiadającą umowę o pracę jest pracodawca a okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 2 tygodnie, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar zwolnienia uzależniony jest od długości okresu wypowiedzenia i wynosi odpowiednio: 2 dni robocze w okresie dwutygodniowego i miesięcznego wypowiedzenia, 3 dni robocze w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia.

20. Jakie są sposoby rozwiązania umowy o pracę?

Umowa o pracę rozwiązuje się: - na mocy porozumienia stron; - przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem); - przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia); - z upływem czasu, na który była zawarta;

21. Jak rozwiązuje się umowę o pracę na mocy porozumienia stron?

Porozumienie stron w kwestii rozwiązania stosunku pracy może dotyczyć każdej umowy, a wola stron stosunku pracy nie jest niczym ograniczana. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może być dokonane zawsze. Potrzebne jest tylko zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika. Jest ono wyrazem tego, że zakończenie stosunku pracy nie koliduje z interesami żadnej ze stron. Istota rozwiązania umowy o pracę na podstawie wzajemnego porozumienia stron sprowadza się do tego, że nie tylko sposób rozwiązania umowy objęty jest zgodną wolą stron, lecz także strony uzgadniają inne okoliczności wiążące się z ustaniem stosunku pracy, przede wszystkim termin jego ustania, który może być dowolnie ustalony przez strony.

22. Czy pracodawca ma obowiązek rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na jego wniosek w drodze porozumienia stron?

Porozumienie stron wymaga zgodnej woli pracodawcy i pracownika. Pracodawca nie ma obowiązku uwzględnić wniosku pracownika o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron.

23. Jak rozwiązuje się umowę o pracę za wypowiedzeniem?

Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. W oświadczeniu tym (pisemnym) powinno też być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

*Oświadczenie woli stron stosunku pracy o wypowiedzeniu tego stosunku będzie skutecznie jeśli zostanie złożone drugiej stronie w sposób umożliwiający zapoznanie się z treścią oświadczenia. Należy także pamiętać, że okresy wypowiedzenia umowy o pracę obejmujące tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność – kończą się **odpowiednio** w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.*

24. Jakie obowiązują okresy wypowiedzenia umów o pracę?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na:

okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;*
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;*
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.*

czas nieokreślony i na czas określony uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata

25. Jak można rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas określony?

Umowa o pracę na czas określony może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron.

26. W jaki sposób staż pracy wpływa na długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę?

Na długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy o pracę na czas określony ma wpływ jedynie okres zatrudnienia u danego pracodawcy oraz u poprzedniego, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w trybie art. 23¹ kp lub nowy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego. Im dłuższy staż pracy tym dłuższy okres wypowiedzenia.

27. Ile dni zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi w okresie wypowiedzenia?

W okresie co najmniej dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę - pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia: - 2 dni robocze; zaś 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1 Kp).

28. Kiedy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę?

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę:

- pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku,
- w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Inne przypadki ochrony stosunku pracy: - np. kobiety w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego pracownik w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego i wychowawczego, pracownicy młodociani,

- pracownicy szczególnie chronieni ze względu na pełnione funkcje – działacze związkowi oraz społeczny inspektor pracy, - pełnienie mandatu posła, senatora, radnego, - kombatanci, - służba wojskowa, - członkostwo w radzie pracowniczej.

29. Czy pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna przy rozwiązywaniu umowy o pracę przez pracodawcę?

Pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna przy rozwiązywaniu umowy o pracę przez pracodawcę.

W przypadku jednak konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od stażu pracy u danego pracodawcy.

30. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy w tym trybie nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej jej rozwiązanie.

31. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika?

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika:

- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa: a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy; b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

-w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

32. Kiedy wygasa umowa o pracę?

Umowa o pracę wygasa wraz z nadejściem zdarzenia, z którym prawo wiąże taki skutek.

Stosunek pracy wygasa więc:

- z dniem śmierci pracownika,

- z dniem śmierci pracodawcy (dot. osób fizycznych, o ile nie ma następcy prawnego);

- z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (chyba, że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika)

- niezgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 7 dni po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru u innego pracodawcy.

Przepisy pozakodeksowe przewidują wygaśnięcie stosunku pracy z powodu następujących zdarzeń: -niezgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 30 dni po odbyciu czynnej służby wojskowej, chyba że niezachowanie tego terminu nastąpiło z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy; - wykreślenie przedsiębiorstwa państwowego z rejestru przedsiębiorstw państwowych; - zdarzenia związane z wygaśnięciem stosunku pracy przez niektóre pragmatyki służbowe, np. utrata obywatelstwa polskiego, praw publicznych lub orzeczenie wydalenia ze służby.

33. Kiedy i w jakim czasie pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi świadectwo pracy (co w przypadku, kiedy pracownik je zgubi)?

W dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wystawić i wydać pracownikowi świadectwo pracy (jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni). Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. W przypadku zgubienia świadectwa – wydanie duplikatu.

W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

34. Kiedy pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi opinię o jego pracy?

Na wniosek pracownika, pracodawca może wydać pracownikowi opinię o jego pracy.

Nie ma jednak takiego obowiązku.

35. Czy pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego?

Pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego. Wyjątkiem od tej zasady jest przypadek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – zakaz wypowiedzania umów w czasie urlopu pracownika nie obowiązuje.

36. Czy pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi przyczynę (przyczyny) wypowiedzenia umowy o pracę?

W przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Nie ma jednak takiego obowiązku w przypadku wypowiedzania umowy o pracę zawartej na czas określony.

37. Umowa o pracę nie została zawarta w formie pisemnej. W jakim terminie pracodawca powinien potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków?

Ustalenia, co do rodzaju umowy oraz jej warunków powinny być potwierdzone na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

38. Czy pracownikowi, który pozostaje w zatrudnieniu można wypłacić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy?

Pracownikowi, który pozostaje w zatrudnieniu nie można wypłacić ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

39. Czy do stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia?

Do stażu pracy, od którego zależy długość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i na czas określony wlicza się okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, a także u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana nastąpiła w trybie art. 23¹ lub nowy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego.

40. Na czym polega zakaz konkurencji?

Przez zakaz konkurencji rozumie się zobowiązanie się pracownika (w drodze odrębnej umowy z pracodawcą), że nie podejmie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nie podejmie zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego u podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenie ze stosunku pracy

41. Co bierze się pod uwagę przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę?

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

42. Kiedy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę?

Wynagrodzenie za pracę przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Dodać jednak należy, że za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

43. Czy pracownik prawo do wynagrodzenia może scedować na najbliższą sobie osobę?

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

44. Jakie należności można potrącać z wynagrodzenia za pracę?

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 bez zgody pracownika tylko następujące należności: - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych; - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne; - zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;

- kary pieniężne w zakresie odpowiedzialności porządkowej pracownika.

Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, dopuszcza się także potrącanie z wynagrodzenia innych niż ww. należności.

45. Czy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi wynagrodzenie minimalne?

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi minimalne wynagrodzenie.

46. W jakich terminach pracodawca jest obowiązany płacić wynagrodzenie za pracę?

Wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu pracodawca obowiązany jest wypłacać z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Jeśli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

47. Od ilu zatrudnionych pracowników należy wprowadzić w zakładzie regulamin wynagradzania?

Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

48. Czy pracownik zatrudniony na akord musi mieć zapewnioną wynagrodzenie minimalne, nawet wtedy jeżeli nie wykona normy nałożonej przez pracodawcę?

Pracownik zatrudniony na akord (w przypadku nie wykonania założonej normy) korzysta z gwarancji otrzymania w miesiącu przynajmniej wynagrodzenia minimalnego.

49. Kiedy pracownikowi przysługuje 50% i 100% dodatek do wynagrodzenia za pracę?

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających :

- w nocy, - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

- 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wymienione wyżej.

Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100% lub 50 %.

50. Ile wynosi zasiłek chorobowy pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub w drodze do pracy?

Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy lub w drodze do pracy, przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości 100 % podstawy wymiaru.

51. Od czego jest uzależniona kwota odprawy pośmiertnej i podaj jej wysokość?

Rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w razie śmierci pracownika: w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby.

Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- 1 miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;*
- 3 miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;*
- 6 miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.*

Czas pracy

52. Co należy rozumieć pod pojęciem czasu pracy?

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

53. Co wskazuje wymiar czasu pracy pracownika?

Wymiar czasu pracy wskazuje, ile godzin zatrudniony powinien przepracować w przyjętym okresie rozliczeniowym.

54. Ile godzin wynosi tygodniowa norma czasu pracy?

Czas pracy pracownika nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

55. Co to jest doba pracownicza, tydzień pracowniczy, odpoczynek dobowy i tygodniowy?

Doba - to kolejne 24 godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (nie zawsze pokrywa się z dobą astronomiczną).

Tydzień - 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Przez pojęcie odpoczynek należy rozumieć czas, który pozostaje do dyspozycji pracownika (przeciwieństwo czasu pracy) tj. chodzi o sytuację, w której pracownik ma swobodę co do decyzji w zakresie sposobu jego wykorzystania. W trakcie odpoczynku pracownik nie świadczy pracy.

Odpoczynek dobowy - pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Odpoczynek tygodniowy - pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

56. Kto decyduje o czasie pracy pracowników?

O czasie pracy pracowników decyduje pracodawca.

57. Co nazywamy pracą w godzinach nadliczbowych (co przysługuje pracownikowi za taką pracą)?

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, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia lub 50 % wynagrodzenia.

58. W jakich okolicznościach dopuszczalna jest praca w godzinach nadliczbowych?

Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest w razie: - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; - szczególnych potrzeb pracodawcy.

Należy ponadto nadmienić, iż przepisy kodeksu pracy nie formułują wyraźnego obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, ale obowiązek taki wyprowadzany jest z przepisu art. 100 § 1 kp, zgodnie z którym pracownik zobowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, oraz z przepisu 100 § 2 kp, zobowiązującego pracownika do dbania o dobro zakładu pracy.

Pracownikami, w stosunku do których obowiązują przepisy ograniczające dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych są np. kobiety w ciąży, pracownicy młodociani, osoby opiekujące się dziećmi do lat czterech, pracownicy niepełnosprawni.

59. Ile godzin może być zatrudniony pracownik przy pracy w godzinach nadliczbowych w roku kalendarzowym?

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy generalnie nie może przekroczyć dla jednego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Dopuszcza się możliwość ustalenia innego rocznego limitu godzin nadliczbowych niż 150 godzin. Granicą podwyższonego limitu jest przeciętna liczba godzin pracy razem z godzinami pracy nadliczbowej określona na 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym (52 tygodnie x 8 godz. = 416 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym). Omawiany limit godzin nadliczbowych może być wprowadzony: - w układzie zbiorowym pracy, - regulaminie pracy, - w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

60. Co to jest zadaniowy czas pracy?

Zadaniowy czas pracy to czas pracy, który można określić wymiarem zadań pracownika, jeśli uzasadniają to rodzaj pracy lub jej organizacja albo miejsce wykonywania pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonywania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

61. Jaki jest dobowy wymiar czasu pracy młodocianego zatrudnionego w innym celu niż przygotowanie zawodowe?

W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę z tym, że czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

62. Podaj normy dobowe czasu pracy pracownika młodocianego.

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

63. Czy pracownik młodociany może być zatrudniony w porze nocnej?

Młodocianego nie wolno zatrudniać w porze nocnej.

64. Czy pracownik młodociany może pracować w godzinach nadliczbowych?

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych.

65. Ile powinna trwać przerwa w pracy pracownika młodocianego obejmująca porę nocną?

Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

66. Ile godzin winien trwać nieprzerwany cotygodniowy odpoczynek młodocianego?

Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Urlopy pracownicze

67. W jakich dniach pracodawca udziela pracownikowi urlop wypoczynkowy?

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

68. Jakie okresy niewykonywania pracy obniżają wymiar przysługującego pracownikowi urlopu?

*Trwające co najmniej miesiąc okresy:
urlopu bezpłatnego lub innego okresu niewykonywania pracy w czasie trwania stosunku pracy, tj. urlop wychowawczy, służba wojskowa, tymczasowe aresztowanie, odbywanie kary pozbawienia wolności, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.*

69. Czy pracownik ma obowiązek wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia?

W okresie wypowiedzenia pracownik ma obowiązek wykorzystania przysługującego mu urlopu, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli.

70. Czy wymiar czasu pracy, w jakim jest zatrudniony pracownik ma obecnie wpływ na wymiar przysługującego mu urlopu wypoczynkowego?

Tak ponieważ wymiar urlopu jest proporcjonalny do wymiaru czasu pracy.

71. Czy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego jest uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy?

Nabycie prawa do urlopu nie jest uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy.

72. Kiedy pracownik podejmujący pierwszy raz w życiu pracę zawodową nabywa prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego?

*Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.*

73. Jaki wymiar urlopu przysługuje pracownikowi?

Pracownikowi przysługuje: - 20 dni urlopu (jeżeli jest zatrudniony krócej niż 10 lat); - 26 dni urlopu (jeżeli jest zatrudniony co najmniej 10 lat).

74. Jakie okresy, oprócz okresów zatrudnienia zalicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu?

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia: - zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej przewidziany programem czas trwania nauki, jednak nie więcej niż 3 lata; - średniej szkoły zawodowej przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, jednak nie więcej niż 5 lat; - średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat; - średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata; - szkoły policealnej – 6 lat; - szkoły wyższej – 8 lat.

75. Czy pracownikowi zatrudnionemu w wymiarze ½ etatu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy?

Pracownikowi zatrudnionemu w wymiarze ½ etatu przysługuje urlop-wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru etatu, w omawianym przypadku będzie to ½

76. Co to jest urlop uzupełniający?

Urlop uzupełniający przysługuje pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie w ciągu tego roku kalendarzowego nabył prawo do urlopu w wyższym wymiarze.

77. Kiedy pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu i kiedy pracownik ma go wykorzystać?

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się tzw. urlopu na żądanie. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę lub jeżeli taka organizacja nie działa u pracodawcy. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu z pracownikiem. W przypadku urlopu niewykorzystanego w terminie wynikającym z planu urlopów, czy indywidualnych ustaleń pracodawcy z pracownikiem, pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi tego urlopu najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

78. Czy pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego ustną prośbę?

Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego ustną prośbę, tylko na pisemny wniosek.

79. Czy sposób i przyczyna rozwiązania umowy o pracę mają wpływ na uprawnienia pracownika do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?

Sposób i przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie mają wpływu na uprawnienia pracownika do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

80. Czy sposób rozwiązania umowy o pracę ma wpływ na nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego u kolejnego pracodawcy?

Sposób rozwiązania umowy o pracę nie ma wpływu na nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego u kolejnego pracodawcy.

81. Czy pracownik może utracić prawo do urlopu wypoczynkowego?

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Należy jednak pamiętać, iż roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Tym samym prawo do niewykorzystanego przed trzema laty urlopu ulega przedawnieniu.

82. Co decyduje o możliwości podzielenia urlopu wypoczynkowego na części?

Urlop wypoczynkowy może być podzielony na części na wniosek pracownika. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

83. W jakim wymiarze pracownik w danym roku kalendarzowym może wykorzystać urlop na żądanie?

Łączny wymiar tego urlopu w roku kalendarzowym nie może przekroczyć 4 dni.

84. Jakie wynagrodzenie przysługuje za czas urlopu?

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

85. Kiedy pracownik młodociany nabywa prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego?

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

86. Czy pracownik młodociany ma prawo do urlopu bezpłatnego w okresie wakacji?

Tak. Pracownik młodociany ma prawo do urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych.

Profilaktyczna ochrona zdrowia

87. Kto podlega wstępnym badaniom lekarskim?

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;*
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.*

88. Jaka jest częstotliwość tych badań?

Badaniom okresowym podlegają wszyscy pracownicy. Minimalna częstotliwość badań okresowych określona jest w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy.

89. Kto podlega kontrolnym badaniom lekarskim?

Badaniom kontrolnym podlegają pracownicy, którzy zgłaszają gotowość do pracy po okresie niezdolności do pracy wskutek choroby, który był dłuższy niż 30 dni.

90. Czy pracownika (także młodocianego) można dopuścić do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku?

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika (także młodocianego) bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa pracy

91. Jakie znasz rodzaje odpowiedzialności za naruszenie praw pracownika?

*Rodzaje odpowiedzialności za naruszanie praw pracownika: - odpowiedzialność karna;
- odpowiedzialność wykroczeniowa.*

Odpowiedzialność tę ponoszą osoby fizyczne będące pracodawcami, osoby działające w imieniu pracodawcy, inni pracownicy nie wypełniający należycie swych obowiązków i powodujący w związku z tym naruszenie praw innych pracowników.

92. W jakim terminie pracodawca może ukarać pracownika za naruszenie porządku i dyscypliny pracy?

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.

93. Wymień rodzaje kar, które pracodawca może zastosować wobec pracownika.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę: - upomnienia; - nagany.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

94. W jakim zakresie pracownik odpowiada za szkodę powstałą w powierzonym mu mieniu?

Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione wyżej, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

95. Kiedy pracodawca może zastosować wobec pracownika karę pieniężną?

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może stosować karę pieniężną.

96. Kiedy pracownik może odmówić wykonania pracy powierzonej przez pracodawcę?

W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonania pracy, niezwłocznie zawiadamiając o tym przełożonego.

97. Czy pracownik młodociany może otrzymać karę porządkową za naruszenie porządku i dyscypliny pracy?

Tak. Pracownik młodociany może otrzymać karę porządkową w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy.

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

98. Na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży?

Pracownicy w ciąży nie można wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego systemu czasu pracy.

99. W jakich okolicznościach można rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę z kobietą w ciąży?

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie ciąży może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

100. W jakim wymiarze przysługuje pracownicy urlop macierzyński w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie?

*„Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.”*

Z jakich urlopów może skorzystać pracownik po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego?

Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni - w przypadku, urodzenia jednego dziecka;*
- 2) 34 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.*

101. Czy pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu wychowawczego?

Na pisemny wniosek pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy, pracodawca jest zobowiązany udzielić mu urlopu wychowawczego.

102. Czy pracownik – ojciec dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego?

Pracownik – ojciec dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego.

103. Czy ojciec lub opiekun dziecka może wykorzystać 16 godzin lub 2 dni zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem do 14 lat?

Ojciec lub opiekun dziecka, może wykorzystać 16 godzin lub 2 dni zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem do 14 lat.

104. Czy pracownik, opiekun dziecka w wieku do 4 lat może być zatrudniony w godzinach nadliczbowych ?

Pracownika, opiekuna dziecka w wieku do 4 lat nie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych.”

105. Czy kobietę w ciąży można ukarać karą upomnienia?

Tak. Kobietę w ciąży można ukarać karą porządkową upomnienia.

106. Czy kobietę w ciąży można zatrudnić w porze nocnej?

Nie. Kobiety w ciąży nie można zatrudniać w porze nocnej.

107. Czy pracownica młodociana będąca w ciąży podlega takiej samej ochronie jak pracownica pełnoletnia?

Tak. Pracownica młodociana będąca w ciąży podlega takiej samej ochronie jak pracownica pełnoletnia.

Ochrona pracy młodocianych

108. Kto to jest pracownik młodociany?

Młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat (ale trzeba też wiedzieć, że w określonych przypadkach dopuszczalne jest zatrudnianie osób, które nie mają 15 lat i ukończyły lub nie ukończyły osmioletniej szkoły podstawowej).

109. Jakie są warunki zawarcia umowy o pracę z młodocianymi?

*Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy: - ukończyli co najmniej osmioletnią szkołę podstawową,
- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.*

110. Na czym polega ochrona zdrowia młodocianych?

*Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.
Ponadto do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Istnieje również bezwzględny zakaz zatrudniania młodocianych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.*

111. Podaj formy przygotowania zawodowego pracowników młodocianych.

Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych może odbywać się przez: - naukę zawodu; - przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

112. Na jaki okres powinna być zawarta umowa o pracę z pracownikiem młodocianym w celu przygotowania zawodowego?

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego realizowana poprzez – naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy – jest specyficznym rodzajem umowy o pracę, do którego mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy o zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Wynika z tego, że umowa w celu przygotowania zawodowego jest – co do zasady – umową na czas nieokreślony. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania wprowadza odstępstwa od zasady, iż umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego zawiera się na czas nieokreślony. Paragraf 9 powołanego rozporządzenia stanowi, iż pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia określony w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł

czeladnika. Dlatego też nauka zawodu trwa 24 miesiące lub 36 miesięcy, w zależności od rodzaju zawodu.

113. Czy pracownik młodociany może wykonywać prace, które są wzbronione dla pracowników młodocianych?

Generalnie nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

Przepisy dopuszczają wykonywanie prac, które są wzbronione, ale tylko w ograniczonym czasie, pod szczególną ochroną opiekuna, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego.

114. W jakich przypadkach jest dopuszczalne rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej z pracownikiem młodocianym?

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie: - niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych; - ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy; - reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego; - stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie, której odbywa się przygotowanie zawodowe.

115. Wymień elementy umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Elementy umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego: - rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy); - czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego; - sposób dokształcania teoretycznego; - wysokość wynagrodzenia.

116. Wymień, kto może prowadzić przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych?

Przygotowanie zawodowe może prowadzić: - pracodawca; - osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy; - osoba zatrudniona u pracodawcy. Wszyscy muszą posiadać kwalifikacje wymagane dla instruktorów praktycznej nauki zawodu określone w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu.

117. Jak długo trwa przyuczenie do wykonywania określonej pracy?

Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy wskazany wyżej okres może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

118. Wymień obowiązki pracodawcy, zatrudniającego pracownika młodocianego w celu nauki zawodu.

Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu obowiązany jest:

- realizować program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego określonym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w zakresie nauczanego zawodu lub realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy;

- zapewnić, aby osoby szkolące młodocianych posiadały odpowiednie kwalifikacje wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Ponadto pracodawca kieruje młodocianych na dokształcanie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia albo kieruje ich na dokształcanie teoretyczne do centrum kształcenia zawodowego lub

do szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe realizowane w formie turnusu dokształcania teoretycznego młodocianych, zgodnie z przepisami w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, albo organizuje dokształcanie teoretyczne we własnym zakresie.

- 119.** W jakiej wysokości przysługuje młodocianemu wynagrodzenie za pracę w poszczególnych latach nauki?

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”. Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi: - w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 5%;

- w drugim roku nauki – nie mniej niż 6 %; - w trzecim roku nauki – nie mniej niż 7 %.

- 120.** Jakie są obowiązki pracodawcy w razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu?

W razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, jeżeli młodociany dokształca się w szkole, a także izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub zbliżonym zawodzie.

- 121.** Kiedy pracodawca może przedłużyć czas trwania nauki zawodu?

Jeżeli młodociany dokształcający się w branżowej szkole I stopnia nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły, pracodawca, na wniosek młodocianego, albo izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy (będącego rzemieślnikiem) i młodocianego, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach nie więcej niż o 6 miesięcy.

- 122.** Czy pracodawca może skrócić czas trwania nauki zawodu?

Pracodawca, na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik - izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może skrócić czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie dokształca się w branżowej szkole I stopnia.

- 123.** Czy pracownik młodociany jest objęty zakładowym funduszem świadczeń socjalnych?

Młodociany jest objęty zakładowym funduszem świadczeń socjalnych.

- 124.** Czy pracodawca ma obowiązek prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych?

Pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.