

## ZADANIA DLA CHĘTNYCH – PRAWO PRACY I BHP

§ 1. Zadanie dla chętnych z zakresu pierwszego okresu klasy drugiej.

§ 2. 1. Należy rozwiązać przynajmniej 6 (sześć) zadań spośród poniższych (po trzy z każdej części).

2. Osoby aspirujące do oceny bardzo dobrej mają rozwiązać przynajmniej 8 (osiem) zadań spośród poniższych (po cztery z każdej części).

§ 3. Odpowiedź powinna zawierać nie tylko ustosunkowanie się do zagadnienia w pytaniu, ale też uzasadnienie stanowiska (przynajmniej dwa rozwinięte zdania) oraz odniesienie do przepisów na podstawie których dokonano rozwiązania. Odpowiedź może wymagać rozważenia kilku możliwości.

§ 4. Właściwe przepisy znajdziecie w Kodeksie pracy

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141> (czytaj tylko tekst ujednolicony)

oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20031691650>

a także ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589> (czytaj tylko tekst ujednolicony)

i ustawie z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970960593> (czytaj tylko tekst ujednolicony)

### CZĘŚĆ I. RODZICIELSTWO I MŁODOCIANI

- 1) Czy kobieta w ciąży może złożyć oświadczenie na ręce pracodawcy, że rezygnuje z ochrony przewidzianej przepisami Kodeksu pracy w zakresie zatrudniania jej przy określonych pracach czy w szczególnym czasie? W jakim stopniu ochrona pracownicy w ciąży lub opiekującej się małym dzieckiem zależy od jej woli?
- 2) Pracownica w ciąży została delegowana do pracy w filii zakładu w obrębie tego samego miasta. Odmówiła, wskazując że ciężarnej nie wolno delegować poza stałe miejsce pracy. Pracodawca stwierdził, że jego żądanie jest uprawnione. Czy ma rację?
- 3) Pracownica urodziła dziecko i poszła na urlop macierzyński. Po trzech tygodniach złożyła wniosek o udzielenie jej po tym urlopie urlopu rodzicielskiego. Pracodawca odmówił jej prośbie. Czy miał rację?
- 4) Ojciec złożył wniosek o udzielenie mu dwutygodniowego urlopu ojcowskiego 1 grudnia z żądaniem rozpoczęcia urlopu od 7 grudnia. Pracodawca odmówił. Czy miał rację?
- 5) Dziesięcioletni Robert bardzo chce zagrać w remake'u filmu o przygodach psa Cywila. W jaki sposób producenci filmowi mogą w pełni legalnie zatrudnić chłopca w filmie? Podaj inne konkretne przykłady, kiedy można by go zatrudnić.
- 6) Czy dwaj siedemnastoletni praktykanci mogą z własnej nieprzymuszonej woli pomóc pracodawcy przy rozładunku ciężarówki, która przyjechała tuż po 21.30, gdy właśnie wychodzili zakładu pracy?

### CZĘŚĆ I. BEZPIECZENSTWO I HIGIENA PRACY

- 7) Iksiński „pracuje” w zakładzie XYZ na podstawie umowy zlecenia. XYZ nie przeszkoliło Iksińskiego w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do wykonywania obowiązków. Czy szkolenie powinno się odbyć, czy też nie?
- 8) Czy pracodawca może zastąpić napoje lub posiłki profilaktyczne ekwiwalentem pieniężnym wypłacanym do rąk pracowników? Jaka jest rola napoi i posiłków odnośnie do bhp?
- 9) Czy pracodawca będący mikroprzedsiębiorcą może ze względu na swoje niewielkie możliwości finansowe zainstalować maszyny i inne urządzenia, które nie spełniają wymagań oceny zgodności, jeśli zadba o ich bezpieczne działanie? Jakie warunki muszą być spełnione?
- 10) Czy pracownik, który poczuł się źle, choć nie chory, może w szczególnych przypadkach nie wykonywać pracy normalnie wykonywanej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia? Jeśli tak, to jakie warunki i przykładowe sytuacje muszą być spełnione?
- 11) Inspektor OIP wszedł na budowę w trybie nagłym i upewniwszy się co do poważnych uchybień w zakresie bhp sporządził protokół kontroli i nałożył karę na pracodawcę w postaci grzywny i nakazu zaprzestania czynności na budowie do chwili usunięcia uchybień. Czy mógł to zrobić? Czy powinny być spełnione określone warunki do takiej kontroli?
- 12) Czy pracodawca ma obowiązek ustalić czynniki stanowiące zagrożenie dla zdrowia pracowników w sposób standardowy czy też pod kątem jego przedsiębiorstwa? Na czym polega ocena ryzyka dokonywana przez przedsiębiorcę?
- 13) Czy orzeczenie lekarskie po przeprowadzonym badaniu dopuszczającym pracownika do pracy jest ostateczne i nie przysługuje na nie zażalenie? Jakie są konsekwencje niedopuszczenia pracownika do pracy na jego stanowisku?
- 14) Czy za brak ważnego badania lekarskiego ponosi konsekwencje tylko pracownik? Jakie to mogą być konsekwencje?