

Pytania próbne do egzaminu
SEU Uitzendprofessional – wersja dla Polaków

Pytanie 1 (470405)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Czy w okresie, kiedy układ CAO dla pracowników tymczasowych nie jest powszechnie wiążący (<i>AVV-loze periode</i>) agencji pracy tymczasowej, niezrzeszonej w ABU czy w NBBU, wolno wypłacać swoim pracownikom tymczasowym wynagrodzenie niższe od pensji pracowników zatrudnionych na stałe u zleceniodawcy (<i>inlener</i>)?
	Odpowiedź
	<p>A. Nie wolno, ponieważ zgodnie z ustawą WAADI pracownikom tymczasowym przysługują co najmniej takie same warunki pracy, jak pracownikom zatrudnionym na stałe u zleceniodawcy (<i>inlener</i>).</p> <p>B. Wolno, ponieważ agencja pracy tymczasowej ma prawo sama decydować o tym, jakie wynagrodzenie będzie wypłacać zatrudnianym pracownikom tymczasowym.</p> <p>C. Nie wolno; z uwagi na to, że przepisy CAO dla Pracowników Tymczasowych nie są dla agencji pracy tymczasowej wiążące, agencja ta podlega pod CAO zleceniodawcy (<i>Inleen CAO</i>) i w konsekwencji musi wypłacać swoim pracownikom tymczasowym takie same wynagrodzenie, jakie pobierają stali pracownicy zleceniodawcy (<i>inlener</i>).</p> <p>D. Wolno, ponieważ agencja pracy tymczasowej nie jest związana przepisami CAO dla Pracowników Tymczasowych. Nie ma zatem obowiązku stosować zasady równości wynagrodzenia pracownika tymczasowego wynagrodzeniu stałych pracowników zleceniodawcy (<i>inlenersbeloning</i>).</p>

Odpowiedź: a

Pytanie 2 (469480)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Dyskryminacja w procesie zatrudnienia i pracy jest zakazana wieloma ustawami, na przykład ustawą WOA. Co oznacza ten (holenderski) skrót? Napisz pełną nazwę holenderską.
	Odpowiedź
	Skrót ten oznacza:

Odpowiedź: Wet onderscheid arbeidsduur (*Ustawa o zakazie dyskryminacji ze względu na wymiar czasu pracy*)

Pytanie 3 (469465)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Wybierz właściwą wartość procentową.
	Odpowiedź
	<p>Pracownik tymczasowy jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową w fazie B/3 na okres półtora roku. Zarabia ustawowe wynagrodzenie minimalne. W okresie zatrudnienia zachorował. Świadczenie chorobowe (<i>ziektewetuitkering</i>) wynosi w okresie obowiązywania umowy o pracę tymczasową <input type="text"/> %. Agencja ma obowiązek kontynuować w pierwszym roku choroby wypłatę (<i>loondoorbetalingsverplichting</i>) <input type="text"/> % wynagrodzenia, a w drugim roku choroby <input type="text"/> %.</p> <p>Świadczenie chorobowe (<i>ziektewetuitkering</i>) po ustaniu stosunku pracy wyniesie <input type="text"/> %, a dopłata do tego świadczenia (<i>aanvulling</i>), którą ma obowiązek wypłacać agencja (<i>loondoorbetalingsverplichting</i>) wyniesie <input type="text"/> %.</p>

Odpowiedź:

Wartość procentowa 1: 0%

Wartość procentowa 4: 70%

Wartość procentowa 2: 100%

Wartość procentowa 5: 0%

Wartość procentowa 3: 80%

Pytanie 4 (469421)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Które z poniższych stwierdzeń odnoszących się do ustawowego wynagrodzenia minimalnego są prawdziwe?</p> <p>Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.</p>
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Nie ma obowiązku wypłaty ustawowego wynagrodzenia minimalnego od wypłat z zysku <input type="radio"/> B. Nie ma obowiązku wypłaty ustawowego wynagrodzenia minimalnego przelewem. <input type="radio"/> C. Składki na ubezpieczenie zdrowotne mogą być - z pewnymi zastrzeżeniami – potrącane z ustawowego wynagrodzenia minimalnego <input type="radio"/> D. Nadgodziny nie podlegają pod ustawę o wynagrodzeniu minimalnym i minimalnym dodatku urlopowym.

Odpowiedź: a, c

Pytanie 5 (469309)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Pracownik tymczasowy z Polski, który czasowo pracuje i przebywa w Holandii, zachorował i trafił do szpitala. Po przyjęciu okazało się, że nie ma wykupionej polisy ubezpieczenia zdrowotnego (<i>ziektekostenverzekering</i>). Pracownik ten chce dochodzić zwrotu poniesionych kosztów leczenia od agencji pracy tymczasowej.</p> <p>Czy ma ku temu podstawy?</p>
	Odpowiedź
	<p>A. Nie ma, ponieważ agencja pracy tymczasowej ma jedynie obowiązek zapewnić pracownikowi zakwaterowanie oraz zawrzeć umowę ubezpieczenia mieszkania. Pracownik tymczasowy jest sam odpowiedzialny za wykupienie sobie ubezpieczenia zdrowotnego (<i>ziektekostenverzekering</i>).</p> <p>B. Nie ma, pod warunkiem, że agencja pracy tymczasowej zaoferowała pracownikowi wykupienie mu polisy na ubezpieczenie zdrowotne (<i>ziektekostenverzekering</i>)</p> <p>C. Ma, ponieważ agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zawrzeć dla zagranicznych pracowników tymczasowych ubezpieczenie zdrowotne (<i>ziektekostenverzekering</i>)</p>

Odpowiedź: b

Pytanie 6 (469286)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Które z poniżej wymienionych danych stanowią dane osobowe w rozumieniu definicji z Algemene Verordening Gegevensbescherming (<i>Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych</i>) (AVG).</p> <p>Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.</p>
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Nazwisko pracownika tymczasowego <input type="radio"/> B. Adres siedziby firmy <input type="radio"/> C. Wyniki testu kwalifikacyjnego <input type="radio"/> D. Odcisk palca służący do weryfikacji dostępu <input type="radio"/> E. Zaświadczenie o niekaralności <input type="radio"/> F. Nazwa agencji pracy tymczasowej

Odpowiedź: a, c, d, e

Pytanie 7 (381769)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Które zdanie jest prawdziwe?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Umowa o pracę tymczasową jest umową między agencją pracy a zleceniodawcą. <input type="radio"/> B. Umowa o pracę tymczasową jest umową o pracę. <input type="radio"/> C. Umowa o pracę tymczasową jest zleceniem. <input type="radio"/> D. Umowa o pracę jest umową o pracę tymczasową.

Odpowiedź: b

Pytanie 8 (329850)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Od pracownika tymczasowego, który jest zatrudniony w dwóch zakładach, pobrano za dużo składki na ubezpieczenie zdrowotne ZWV (<i>Zorgverzekeringswet</i>). Od kogo dostanie zwrot nadpłaty?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Od towarzystwa, w którym ma ubezpieczenie zdrowotne <input type="radio"/> B. UWV <input type="radio"/> C. Urzędu skarbowego

Odpowiedź: c

Pytanie 9 (318824)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy będzie pobierał wynagrodzenie okresowe (<i>periodeloon</i>) w wysokości € 1766,00. Wymiar pracy to 40 godzin w tygodniu. Ile wyniesie jego wynagrodzenie brutto za godzinę?
	Odpowiedź
	Wynagrodzenie brutto na godzinę wyniesie € <input type="text"/> .

Odpowiedź: € 11,04

Pytanie 10 (469512)

Pytanie 1 (1 punkt)															
<p>W strukturze kosztów agencji pracy tymczasowej występują pewne składniki, które są elementami kosztu. W poniższej tabeli podano niektóre z owych składników. Korespondują z nimi standardowe stawki procentowe.</p> <p>Przyporządkuj elementom kosztów właściwe wartości procentowe, przeciągając je na prawidłowe miejsce.</p>															
Odpowiedź															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rezerwa</th> <th>Stawka procentowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rekompensata za dni oczekiwania (karencji) (<i>wachtdagen</i>)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dni urlopu (<i>vakantiedagen</i>)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dni świąteczne (<i>feestdagen</i>)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Środki na wsparcie szans na zrównoważone zatrudnienie (<i>duurzame inzetbaarheid</i>)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Rezerwa	Stawka procentowa	Rekompensata za dni oczekiwania (karencji) (<i>wachtdagen</i>)		Dni urlopu (<i>vakantiedagen</i>)		Dni świąteczne (<i>feestdagen</i>)		Środki na wsparcie szans na zrównoważone zatrudnienie (<i>duurzame inzetbaarheid</i>)		<table border="1"> <tr> <td>0,71%</td> <td>1.02%</td> <td>10,82%</td> <td>2,16%</td> </tr> </table>	0,71%	1.02%	10,82%	2,16%
Rezerwa	Stawka procentowa														
Rekompensata za dni oczekiwania (karencji) (<i>wachtdagen</i>)															
Dni urlopu (<i>vakantiedagen</i>)															
Dni świąteczne (<i>feestdagen</i>)															
Środki na wsparcie szans na zrównoważone zatrudnienie (<i>duurzame inzetbaarheid</i>)															
0,71%	1.02%	10,82%	2,16%												

Odpowiedź: Rekompensata za dni oczekiwania (karencji) (*wachtdagen*) 0,71%

Dni urlopu (*vakantiedagen*) 10,82%

Dni świąteczne (*feestdagen*) 2.16%

Środki na wsparcie szans na zrównoważone zatrudnienie (*duurzame inzetbaarheid*) (1,02%)

Pytanie 11 (312440)

Pytanie 1 (1 punkt)	
<p>Które ze stwierdzeń dotyczących renty z tytułu WIA są prawdziwe?</p> <p>Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.</p>	
Odpowiedź	
<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Każdy pracownik i osoba prowadząca działalność gospodarczą jest obowiązkowo ubezpieczona z tytułu WIA. ○ B. Prawo do renty z tytułu WIA trwa co najwyżej do osiągnięcia wieku uprawniającego do emerytury państwowej AOW. ○ C. Pracownik jest sam odpowiedzialny za to, żeby w około 92 tygodniu niezdolności do pracy złożyć wniosek o przyznanie prawa do renty WIA. 	

Odpowiedź: b, c

Pytanie 12 (308368)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Firma z branży opakowań poszukuje pracownika tymczasowego w wieku 19 lat do etykietowania kartonów od poniedziałku do piątku w godzinach od 16.00 do 21.00. W jedną środę w miesiącu pracownik musi pracować w godzinach od 21.00 do 01.00, zamiast od 16.00 do 21.00.</p> <p>Czy agencja pracy tymczasowej może przyjąć takie zlecenie do realizacji?</p>
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Może, bo 19-latkowi wolno pracować w nocy. Jest to dozwolone dla osób w wieku powyżej 18 lat <input type="radio"/> B. Nie może, gdyż takim zleceniem narusza się przepisy ustawy o obowiązku edukacyjnym. <input type="radio"/> C. Nie może, gdyż w tym przypadku mamy do czynienia z dyskryminacją bezpośrednią <input type="radio"/> D. Może, bo etykietowanie kartonów należy do lekkich prac przemysłowych, które są dozwolone dla 19-latków

Odpowiedź: c

Pytanie 13 (296219)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Pracownik tymczasowy pracuje 15 tygodni jako magazynier w firmie De Groot BV w Amsterdamie. Po przeprowadzce do Rotterdamu może podjąć pracę poprzez tę samą agencję na stanowisku magazyniera w firmie De Groot BV w Rotterdamie. W międzyczasie pracownik ten przepracował 14 tygodni dla innego zleceniodawcy.</p> <p>Czy w tej sytuacji agencja pracy tymczasowej musi liczyć się z kolejnym pracodawcą (<i>opvolgend werkgeverschap</i>)?</p>
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Musi, gdyż w okresie 26 tygodni podejmie on pracę na tym samym stanowisku i w obrębie tego samego koncernu. <input type="radio"/> B. Nie musi, bo pracownik ten kontynuuje zatrudnienie w tej samej agencji pracy. <input type="radio"/> C. Nie musi, bo pracownik ten miał ponad 13-tygodniową przerwę, a zatem w tej sytuacji nie można mówić o kolejnym pracodawcy.

Odpowiedź: b

Pytanie 14 (293039)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Jaki jest cel ustawy <i>Wet verbetering poortwachter</i>?</p> <p>Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.</p>
	Odpowiedź

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Wspieranie powrotu osób długotrwale bezrobotnych na rynek pracy ○ B. Ograniczenie liczby osób przechodzących na rentę WIA ○ C. Zmniejszenie absencji chorobowej w pracy ○ D. Szeroka reintegracja pracowników niezdolnych do pracy ○ E. Ograniczenie liczby osób przechodzących na zasiłek dla bezrobotnych WW
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Odpowiedź: b, c, d

Pytanie 15 (283664)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Agencja pracy zwerbowała i wyselekcjonowała kandydata do pracy w zakładzie. Zakład ten od razu daje kandydatowi umowę o pracę. Jakim terminem określa się taki rodzaj usługi?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Udostępnianie do pracy (<i>terbeschikkingstelling</i>). ○ B. Wzajemne użyczenie pracowników (<i>collegiaal in- en uitlenen</i>). ○ C. Pośrednictwo pracy (<i>arbeidsbemiddeling</i>) ○ D. Dalsze wypożyczanie (<i>doorleenconstructie</i>)

Odpowiedź: c

Pytanie 16 (279494)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy pracuje w fazie A/1-2 na podstawie umowy bez klauzuli o tymczasowym charakterze zatrudnienia (<i>uitzendbeding</i>) przez okres trzech miesięcy. Ma umowę na 12 godzin w tygodniu. Jaki termin wypowiedzenia obowiązuje pracownika tymczasowego, a jaki agencję pracy tymczasowej?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Zarówno pracownika tymczasowego jak i agencję pracy tymczasowej obowiązuje 1-miesięczny termin wypowiedzenia. ○ B. Zarówno pracownika tymczasowego jak i agencję pracy tymczasowej obowiązuje 7-dniowy termin wypowiedzenia. ○ C. Termin wypowiedzenia dla pracownika tymczasowego to 14 dni, a dla agencji jeden miesiąc. ○ D. Termin wypowiedzenia dla pracownika tymczasowego to 7 dni, a dla agencji jeden miesiąc.

Odpowiedź: a

Pytanie 17 (279564)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy zauważył nieścisłości w swoich aktach osobowych. Czy ma prawo zwrócić się o wniesienie poprawek?
	Odpowiedź

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Nie ma, bo zgodnie z Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych (AVG - <i>Algemene Verordening Gegevensbescherming</i>) przysługuje mu wyłącznie prawo do wglądu. ○ B. Ma, bo na podstawie Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych (AVG - <i>Algemene Verordening Gegevensbescherming</i>) przysługuje mu prawo do sprostowania. ○ C. Nie ma, bo akta osobowe są własnością agencji pracy tymczasowej. ○ D. Ma, takie prawo przysługuje mu na podstawie ustawy o pracy tymczasowej <i>Flexwet</i>.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Odpowiedź: b

Pytanie 18 (280808)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Zleceniodawca przekazuje do agencji pracy tymczasowej poniższe informacje dotyczące wynagrodzenia własnych pracowników. Które składniki są istotne w przypadku stosowania zasady równości wynagrodzenia pracowników tymczasowych wynagrodzeniom stałych pracowników pracodawcy-użytkownika (<i>inlenersbeloning</i>)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Premia na koniec roku wynosi 4% wynagrodzenia miesięcznego brutto za miesiąc listopad. 2. W nadchodzącym miesiącu nastąpi podwyżka wynagrodzenia o 1%. 3. Miesięczne wynagrodzenie zgodnie z tabelą wynagrodzeń wynosi brutto € 1500,00. 4. Pracownicy mogą otrzymać bonus finansowy wynoszący maksymalnie 5%, w przypadku zrealizowania na koniec roku wyznaczonych celów. 5. Pracownik dostanie samochód służbowy w leasingu. 6. Za jedną nadgodzinę pracownikowi przysługuje 110% stawki godzinowej brutto. 7. Wypłacany jest dodatek za pracę w niskich temperaturach w kwocie € 20,00 na miesiąc.
	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Składniki 1, 2, 3 oraz 6 ○ B. Składniki 2, 3, 4 oraz 7. ○ C. Składniki 2, 3, 6 oraz 7. ○ D. Składniki 1, 3, 5 oraz 6.

Odpowiedź: c

Pytanie 19 (280782)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Agencja pracy nie uzgodniła z pracownikiem tymczasowym (faza B/3) stałej ilości godzin pracy. Pracownik stawia się do pracy, kiedy dostanie wezwanie. Jego przeciętny wymiar czasu pracy w okresie 4 miesięcy wyniósł 30 godzin w tygodniu. W kolejnym miesiącu pracodawca-użytkownik (<i>inlener</i>) zgłasza zapotrzebowanie tylko na 20 godzin w tygodniu, pracownik tymczasowy domaga się jednak od agencji pracy zapłaty za 30 godzin w tygodniu.</p> <p>Jak jest reakcja agencji pracy tymczasowej?</p>
	Odpowiedź

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Ilość godzin pracy jest elastyczna, co zostało z góry uzgodnione. Pracownik tymczasowy ma prawo do wypłaty za faktycznie przepracowane godziny pracy. ○ B. Pracownik tymczasowy ma prawo domagać się tej samej przeciętnej ilości godzin pracy i tego samego wynagrodzenia, co w okresie ubiegłych trzech miesięcy. ○ C. Pracownik tymczasowy może domagać się w czwartym miesiącu dodatkowych pieniędzy tylko jeżeli świadczył prace dodatkowe.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Odpowiedź: b

Pytanie 20 (279194)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracodawca-użytkownik (<i>inlener</i>) zgłasza w agencji pracy, z którą współpracuje, że pracownik tymczasowy uległ wypadkowi przy pracy i trafił do szpitala. O czym należy poinformować pracodawcę-użytkownika?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. O tym, że pracodawca-użytkownik ma obowiązek zgłosić wypadek w pracy w holenderskiej Państwowej Inspekcji Pracy (<i>Inspectie SZW</i>). ○ B. O tym, że agencja pracy wystąpi w związku z wypadkiem do swojego ubezpieczyciela odpowiedzialności. ○ C. O tym, że pracodawca-użytkownik ma obowiązek zgłosić wypadek w urzędzie gminy. ○ D. O tym, że pracodawca-użytkownik odpowiada za szkody, które pracownik tymczasowy poniósł w związku z wypadkiem.

Odpowiedź: a

Pytanie 21 (420979)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Agencja pracy tymczasowej przekazała zleceniodawcy (<i>inlener</i>) Warunki Ogólne (<i>Algemene Voorwaarden</i>), które ten zaakceptował podpisem.
	Agencja pracy tymczasowej może być teraz pewna, że:
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. będzie mogła pobierać swe płatności w drodze polecenia zapłaty (<i>automatische incasso</i>). ○ B. zleceniodawca (<i>inlener</i>) odpowiada za odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne. ○ C. jej ryzyko finansowe zostało zminimalizowane. ○ D. odpowiedzialność zleceniodawcy (<i>inlener</i>) została zminimalizowana.

Odpowiedź: c

Pytanie 22 (280355)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy przepracował 4,25 godziny liczone według stawki 145%. Jego stawka godzinowa wynosi € 12,61 brutto. Podaj kwotę wynagrodzenia brutto, którą ten pracownik otrzyma za przepracowane 4,25 godziny?
	Odpowiedź
	Pracownik otrzyma wynagrodzenie brutto w kwocie € <input type="text"/> .

Odpowiedź: 77,71

Pytanie 23 (280068)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy pracuje w zakładzie pracodawcy-użytkownika (<i>inlener</i>) i rejestruje się kartą albo czipem. Ewidencja czasu pracy jest prowadzona w systemie rozliczania godzin stosowanym w zakładzie pracodawcy-użytkownika. Wgląd w ewidencję czasu pracy pracownikowi tymczasowemu zapewnia jego agencja pracy, która także dostarcza odpis karty czasu pracy. Na kim spoczywa obowiązek udowodnienia przepracowanych przez pracownika tymczasowego godzin w przypadku sporu na tle rozliczania czasu pracy?
	Odpowiedź
	Obowiązek udowodnienia przepracowanych godzin spoczywa na: <input type="text"/> .

Odpowiedź: na agencji pracy tymczasowej

Pytanie 24 (280051)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Według jakich kryteriów agencji pracy tymczasowej wolno selekcjonować kandydatów do pracy w zakładzie pracodawcy-użytkownika? Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Zaświadczenia <input type="radio"/> B. Dyplomy <input type="radio"/> C. Wygląd <input type="radio"/> D. Świadectwa <input type="radio"/> E. Wiek <input type="radio"/> F. Staż pracy [w słowniku: przeszłość zawodowa, 'doświadczenie zawodowe' na cv] <input type="radio"/> G. Obywatelstwo

Odpowiedź: a, b, d, f

Pytanie 25 (279985)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Firma, która chce skierować pracowników do pracy za granicą, musi wystąpić o formularz A1/zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego. Jaka instytucja wydaje takie zaświadczenia?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. IND <input type="radio"/> B. SVB <input type="radio"/> C. Inspectie SZW <input type="radio"/> D. UWV

Odpowiedź: b

Pytanie 26 (279545)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Jakie wymogi musi spełnić ubiegający się o pracę kandydat z Norwegii, aby móc podjąć legalne zatrudnienie na terenie Holandii?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Ponieważ Norwegia należy do krajów Środkowej i Wschodniej Europy, taki kandydat musi mieć zezwolenie na pobyt i pracę/ GVVA oraz ważny dokument tożsamości. <input type="radio"/> B. Ponieważ Norwegia należy do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, taki kandydat musi mieć tylko ważny dokument tożsamości. <input type="radio"/> C. Ponieważ Norwegia nie jest członkiem UE, kandydat musi za pośrednictwem referenta w Holandii wystąpić o tymczasowe pozwolenie na pobyt MVV. W Holandii kandydat musi zwrócić się do urzędu imigracji i naturalizacji IND o wydanie pozwolenia na pobyt. Oprócz tego potrzebne mu będzie pozwolenie na pracę, no i oczywiście ważny dokument tożsamości.

Odpowiedź: b

Pytanie 27 (279486)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Jakie konsekwencje wynikają z nieterminowego dostarczenia przez pracownika tymczasowego danych potrzebnych do potrącania zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenia społeczne (<i>loonheffing</i>)?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Agencja pracy musi zastosować ulgę w podatku dochodowym (<i>loonheffingskorting</i>). <input type="radio"/> B. Pracownik tymczasowy może pracować tylko przez pierwszy tydzień. <input type="radio"/> C. Agencja pracy tymczasowej musi zastosować stawkę anonimową (<i>anoniemtarief</i>). <input type="radio"/> D. Pracownikowi tymczasowemu nie wolno pracować.

Odpowiedź: c

Pytanie 28 (279471)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>Aby pracownik tymczasowy, który nie ukończył jeszcze 16 lat mógł zawrzeć umowę o pracę, musi mieć zgodę rodziców.</p> <p>Założmy, że rodzice zwlekają z udzieleniem owej zgody. Po ilu tygodniach oczekiwania agencja pracy tymczasowej może przyjąć, iż rodzice wyrazili „zgodę milczącą”?</p>
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Dwóch tygodniach <input type="radio"/> B. Czterech tygodniach <input type="radio"/> C. Sześciu tygodniach <input type="radio"/> D. Ośmiu tygodniach

Odpowiedź: b

Pytanie 29 (279467)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>O które z poniższych spraw wolno zapytać kandydata w rozmowie o pracę?</p> <p>Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.</p>
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Godziny pracy <input type="radio"/> B. Wykształcenie i kursy <input type="radio"/> C. Sytuacja rodzinna <input type="radio"/> D. Doświadczenie zawodowe <input type="radio"/> E. Wyznanie <input type="radio"/> F. Choroby <input type="radio"/> G. Dyplomy

Odpowiedź: a, b, d, g

Pytanie 30 (279274)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Zabezpieczenia społeczne są realizowane przez podmioty publiczne. W przypadku jednej ustawy realizują je spółki prywatne. O którą ustawę chodzi?
	Odpowiedź
	<input type="radio"/> A. ZVW <input type="radio"/> B. AOW <input type="radio"/> C. WW <input type="radio"/> D. Participatiewet

Odpowiedź: a

Pytanie 31 (318828)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Uporządkuj we właściwej kolejności etapy działania z ustawy <i>Wet verbetering poortwachter</i> :
	Odpowiedź
	<input type="checkbox"/> Plan działania <input type="checkbox"/> Pracownik zgłasza chorobę <input type="checkbox"/> Pracodawca zgłasza chorobę pracownika w <i>Arbodienst</i> <input type="checkbox"/> Analiza problemu <input type="checkbox"/> Ewaluacja <input type="checkbox"/> Pracodawca zgłasza chorobę pracownika w UWV <input type="checkbox"/> Pracownik dostaje formularz wniosku o przyznanie świadczenia z tytułu WIA <input type="checkbox"/> Raport z reintegracji i wniosek o przyznanie świadczenia z tytułu WIA są składane w UWV

Odpowiedź:

1. Pracownik zgłasza chorobę
2. Pracodawca zgłasza chorobę pracownika w *Arbodienst*
3. Analiza problemu
4. Plan działania
5. Pracodawca zgłasza chorobę pracownika w UWV
6. Ewaluacja
7. Pracownik dostaje formularz wniosku o przyznanie świadczenia z tytułu WIA
8. Raport z reintegracji i wniosek o przyznanie świadczenia z tytułu WIA są składane w UWV

Pytanie 32 (279176)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Które ustawy oferują instrumenty istotne dla integracji zawodowej pracownika tymczasowego niezdolnego do pracy z powodu niepełnosprawności?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. WIA, WW i TW <input type="radio"/> B. WIA i WAZO <input type="radio"/> C. WIA i Participatiewet

Odpowiedź: c

Pytanie 33 (279170)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy staje się niezdolny do pracy z powodu choroby wywołanej ciążą, jeszcze zanim przejdzie na urlop macierzyński. Czy przysługuje mu prawo do świadczenia chorobowego na podstawie ustawy Ziektewet?
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> A. Tak, zawsze przysługuje. <input type="radio"/> B. Nie przysługuje, dlatego że pracownica jest objęta wsparciem na podstawie ustawy WAZO (Wet arbeid en zorg). <input type="radio"/> C. Przysługuje tylko w fazie A/1-2. <input type="radio"/> D. Przysługuje tylko w fazie B/3 i C/4.

Odpowiedź: a

Pytanie 34 (491776)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	Pracownik tymczasowy, który już od trzech lat pracuje dla agencji pracy tymczasowej znalazł nową pracę i chce się zwolnić z agencji. Do jakiego świadczenia traci prawo w momencie, kiedy się zwolni? Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.
	Odpowiedź

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Rekompensaty z tytułu zakończenia zatrudnienia (<i>transitievergoeding</i>) ○ B. Przedłużenia działania ustawy o systemie opieki zdrowotnej (<i>Nawerking Ziektewet</i>) ○ C. Zasiłku dla bezrobotnych (<i>WW-uitkering</i>) ○ D. Zasiłku chorobowego (<i>ziektewetuitkering</i>) ○ E. Świadczenia emerytalnego (<i>pensioenuitkering</i>)
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Odpowiedź: a, c

Pytanie 35 (490908)

	Pytanie 1 (1 punkt)
	<p>W której z poniżej opisanych niżej sytuacji agencji pracy tymczasowej nie wolno zastosować systemu fazowego z CAO dla Pracowników Tymczasowych?</p> <p>Uwaga, możliwych jest więcej poprawnych odpowiedzi. Kliknij na każdą poprawną odpowiedź.</p>
	Odpowiedź
	<ul style="list-style-type: none"> ○ A. Kiedy agencja pracy tymczasowej jest zrzeszona w ABU lub NBBU. ○ B. Kiedy CAO dla Pracowników Tymczasowych uznano za powszechnie obowiązujący (<i>algemeen verbindend verklaard</i>). ○ C. Kiedy CAO dla Pracowników Tymczasowych uległ harmonizacji. ○ D. Kiedy agencja pracy tymczasowej udostępnia pracowników tymczasowych w obrębie własnego koncernu. ○ E. Kiedy agencji pracy tymczasowej wydano odpowiednie zwolnienie.

Odpowiedź: d, e
