

PYTANIE	TAK	NIE
1. Strony (pracobiorca i przedsiębiorca) dobrowolnie zobowiązały się do wzajemnych świadczeń.		
2. Umowę cywilnoprawną zaproponował przedsiębiorca.		
3. Pracobiorca odrzucił propozycję umowy o pracę.		
4. Inne osoby świadczące taki sam rodzaj pracy i w takich samych warunkach są zatrudnione na umowę o pracę.		
5. Pracobiorca świadczył wcześniej taką samą lub podobną pracę w ramach stosunku pracy.		
6. Pracobiorca ma obiecaną umowę o pracę po okresie próby w ramach umowy zlecenia.		
7. Pracobiorca zajmuje określone stanowisko (funkcję) w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.		
8. Pracobiorca ma wyznaczony zakres obowiązków (ustny lub pisemny).		
9. Pracobiorca ma przełożonego – koordynatora, dyspozytora, brygadzystę, kierownika, dyrektora.		
10. Pracobiorca otrzymuje bieżące polecenia i uwagi co do zakresu powierzanej pracy.		
11. Pracobiorca nie może odmówić wykonania polecenia bez powodu i bez konsekwencji.		
12. W razie potrzeby pracobiorca wykonuje inne prace niż pierwotnie ustalono.		
13. Pracobiorca nie może samodzielnie wyznaczyć do pracy innej osoby w swoim zastępstwie.		
14. Pracobiorca musi posiadać określone uprawnienia – kwalifikacje.		
15. Pracobiorca otrzymuje stałe wynagrodzenie ustalone przez przedsiębiorcę.		
16. Wynagrodzenie pracobiorcy zależy od liczby przepracowanych godzin.		
17. Wynagrodzenie pracobiorcy zależy nie tylko od rezultatu wykonanej pracy.		
18. Wynagrodzenie wynika z zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju, a nie rzadkich cech pracobiorcy, jak talent, unikalna zdolność, nadzwyczajne warunki fizyczne.		
19. Pracobiorcy przysługują premie jak osobom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę.		
20. Wobec pracobiorcy mają zastosowanie kary finansowe.		
21. Zasady stosowania kar finansowych były ustalone przez przedsiębiorcę.		
22. Z wynagrodzenia pracobiorcy są dokonywane potrącenia.		
23. Rachunki z tytułu wykonania umowy cywilnoprawnej sporządza przedsiębiorca lub wskazane przez niego biuro rachunkowe – księgowe.		
24. Wynagrodzenie jest wypłacane pracobiorcy w pieniądzu.		
25. Wynagrodzenie jest wypłacane pracobiorcy w stałym terminie.		
26. Godziny pracy pracobiorcy są ściśle określone umową lub wskazane przez przedsiębiorcę; obowiązuje grafik, harmonogram pracy albo czas pracy (np. wymiar zatrudnienia 20 godz./tydz.).		
27. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracobiorcę jest zgodny z godzinami pracy osób świadczących pracę w ramach stosunku pracy lub z ogłoszeniem, regulaminem, obwieszczeniem.		
28. Pracobiorca obowiązany jest świadczyć pracę we wszystkich dniach ustalonych z przedsiębiorcą lub innymi osobami; zakres pracy ustalano na bieżąco lub co najmniej raz w tygodniu.		

29. Pracobiorca ma obowiązek zgłosić przewidywaną nieobecność w pracy z wyprzedzeniem i uzyskać akceptację przedsiębiorcy.		
30. Pracobiorca ma obowiązek niezwłocznie poinformować o nieprzewidzianej nieobecności.		
31. Pracobiorca ma obowiązek usprawiedliwić nieobecność dokumentem – np. zwolnieniem lekarskim.		
32. Pracobiorca ma prawo do niepłatnych urlopów w okresie uzgodnionym z przedsiębiorcą lub w okresie planowanych urlopów pracowniczych, przerw, świąt.		
33. Pracobiorca obowiązany jest odpracować szczególne dni wolne ustalone przez przedsiębiorcę w terminie obowiązującym pozostałych pracobiorców (np. tzw. długie weekendy).		
34. Pracobiorca obowiązany jest potwierdzić obecność w pracy w sposób przyjęty dla innych świadczących pracę w oparciu o umowy lub ustnie przez przedsiębiorcę.		
35. Pracobiorca świadczy pracę bezpośrednio w zakładzie przedsiębiorcy i pod jego kierownictwem albo pracę w obcym zakładzie wskazanym przez przedsiębiorcę i pod kierownictwem np. koordynatora projektu.		
36. Miejsce wykonywania pracy przez pracobiorcę ustala przedsiębiorca, wskazując trasę przewozu ludzi/towaru.		
37. Ryzyko (ekonomiczne, techniczne, produkcyjne) niewykonania lub nieprawidłowego wykonania zadania ponosi przedsiębiorca, nie pracobiorca.		
38. Środki służące wykonaniu pracy przez pracobiorcę, takie jak towar, produkt, narzędzia, maszyny, pojazdy należą do przedsiębiorcy.		
39. Pracobiorca jest obowiązany stosować przyjęte w zakładzie procedury i instrukcje technologiczne, w tym dotyczące bezpieczeństwa pracy.		
40. Pracobiorca jest obowiązany poddać się szkoleniom BHP i badaniom profilaktycznym jak pracownik.		
41. Pracobiorca jest obowiązany stosować środki ochrony indywidualnej i zbiorowej jak pracownik.		
42. Pracobiorca jest obowiązany stosować odzież, w tym firmową, przydzieloną przez przedsiębiorcę lub podmiot wskazany jako miejsce świadczenia pracy.		