

Test z zakresu ochrony kobiet

1. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę z kobietą w ciąży dotyczy:
 - a. umów na czas wykonania określonej pracy
 - b. umów na okres próbny trwający do 1 miesiąc
 - c. umów na okres próbny trwający 1 miesiąc

2. Pracownika wychowującego dziecko w wieku do 4 lat:
 - a. nie wolno bezwzględnie zatrudniać w porze nocnej
 - b. wolno zatrudnić albo w porze nocnej albo w godzinach nadliczbowych
 - c. wolno zatrudnić w porze nocnej za jego zgodą

3. Rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z kobietą w ciąży jest:
 - a. niemożliwe
 - b. możliwe z powodów niezawinionych przez pracownicę za zgodą związków zawodowych
 - c. możliwe z powodów zawinionych bez zgody związków zawodowych

4. Ochrona stosunku pracy kobiety w ciąży trwa:
 - a. od pierwszego dnia ciąży do dnia porodu
 - b. od pierwszego dnia ciąży pod warunkiem, że pracodawca wie o tym stanie
 - c. od dnia powiadomienia pracodawcy do końca urlopu macierzyńskiego

5. Umowa o pracę z kobietą w ciąży:
 - a. może być rozwiązana bez winy pracownicy
 - b. może być rozwiązana z jej winy za zgodą związków zawodowych
 - c. nie może być rozwiązana bez okresu wypowiedzenia

6. Która z terminowych umów o pracę rozwiązuje się po upływie 3. miesiąca ciąży i nie ulega przedłużeniu do dnia porodu:
 - a. umowa zawarta na okres próbny przekraczający 1 miesiąc
 - b. umowa na czas określony
 - c. umowa na zastępstwo

7. Wycofanie wypowiedzenia pracownicy w ciąży jest możliwe:
- za zgodą pracodawcy
 - jeżeli pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia i poinformuje o tym pracodawcę w ciągu 7 dni
 - gdy w dniu wypowiedzenia pracownica była w ciąży i o tym nie wiedziała
8. Z kobietą w ciąży nie wolno rozwiązać:
- umowy na okres próbny trwający 20 dni
 - umowy na czas określony, jeżeli w dniu rozwiązania kobieta byłaby w 4. miesiącu ciąży
 - umowy na zastępstwo
9. Dwie przerwy na karmienie przysługują, jeżeli kobieta:
- karmi 2 dzieci
 - pracuje powyżej 6 godzin na dobę
 - pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy
10. Obowiązek przeniesienia pracownicy w ciąży do innej pracy powstaje:
- z mocy prawa, gdy ciąża stała się widoczna
 - z mocy prawa, gdy kobieta wykonuje pracę wzbronioną w czasie ciąży
 - na podstawie zaświadczenia lekarskiego, gdy kobieta nie wykonuje pracy wzbronionej

Kazusy, pytania – ochrona pracy kobiet

1. Pracodawca rozwiązał z kobietą w 7. miesiącu ciąży umowę o pracę (zawartą na czas nieokreślony) bez wypowiedzenia z powodu spożywania przez pracownicę alkoholu na terenie zakładu pracy. Pracownica jest członkiem związków zawodowych. Czy działanie pracodawcy jest prawidłowe? Jakie znaczenie ma przynależność pracownicy do związków zawodowych?

2. Pracownica zatrudniona na stanowisku sprzedawcy, wychowująca 3-letnie dziecko, została oddelegowana do pracy do innego punktu sprzedaży prowadzonego przez tego samego pracodawcę. Pracodawca nie zapytał jej o zgodę, ponieważ oba dwa sklepy znajdują się w tej samej miejscowości.

3. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę. W dniu wypowiedzenia pracownica była w ciąży, ale nie poinformowała o tym pracodawcy, zrobiła to dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę. Co w tej sytuacji powinien zrobić pracodawca? Czy rozwiązanie umowy jest skuteczne?

4. Pracodawca zatrudnił kobietę w ciąży na umowę na okres próbny trwający 3 miesiące, nie mając świadomości, w jakim stanie jest kobieta. Dowiadując się o ciąży pracownicy, złożył jej wypowiedzenie. Czy działanie pracodawcy jest zgodne z prawem?

5. Kobieta w ciąży jest zatrudniona na umowę o pracę na czas określony. Rozwiązanie umowy przypada na dzień 30 czerwca, zaś poród wyznaczony jest na 15 sierpnia. Jak wygląda sytuacja kobiety na gruncie prawa pracy? Czy kobieta z chwilą urodzenia dziecka będzie miała prawo do urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego?

6. Pracodawca wypowiedział pracownicy umowy o pracę na czas nieokreślony, pracownica w dniu złożenia wypowiedzenia nie była w ciąży, ale jest w ciąży w dniu rozwiązania umowy. Czy rozwiązanie umowy jest skuteczne? Co w tej sytuacji powinien zrobić pracodawca?

7. Pracownica w ciąży zatrudniona na umowę o zastępstwo ma wyznaczoną datę porodu na 10 maja. Z treści umowy o pracę wynika, że umowa rozwiąże się 20 kwietnia. Jak wygląda sytuacja kobiety na gruncie prawa pracy? Czy kobieta z chwilą urodzenia dziecka będzie miała prawo do urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego?

8. Jakie uprawnienia posiada pracownik wychowujący dziecko od dnia jego urodzenia do ukończenia przez nie 4. roku życia?

9. Określ wymiar urlopu macierzyńskiego w następujących przypadkach:

- a) oddanie dziecka do adopcji bezpośrednio po porodzie –
- b) śmierć jednego z bliźniaków (w 2. tygodniu) –
- c) z urlopu macierzyńskiego na 1 dziecko korzysta jego ojciec –

10. Wymień umowy o pracę zawarte z kobietą w ciąży, które nie przedłużają się do dnia porodu.

11. Czy skuteczne jest rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, jeśli pracownica w dniu złożenia wypowiedzenia nie była w ciąży, ale jest w ciąży w dniu rozwiązania umowy?