

Aktualizacja do pozycji Aplikacja adwokacka

1. Nie rób testów z ustaw, które nie obowiązują na egzaminie wstępnym w 2024 r. na aplikacje adwokacką i radcowską:

- 1) Prawo o ustroju sądów administracyjnych,
- 2) ustawa o Krajowej Radzie Sądownictwa,
- 3) ustawa o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym.

2. Zrób test z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Nr	Treść pytania	Odp.	Źródło
1.	Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, zatrudniającego co najmniej: a) 20 pracowników, b) 50 pracowników, c) 100 pracowników.	a	art. 1 ust. 1
2.	Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 100 pracowników, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: a) 10 pracowników, b) 20 pracowników, c) 25 pracowników.	a	art. 1 ust. 1 pkt 1
3.	Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników przez pracodawcę, zatrudniającego co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: a) 15 pracowników, b) 20 pracowników, c) 10% pracowników.	C	art. 1 ust. 1 pkt 2
4.	Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie ko-	b	art. 1 ust. 1 pkt 3

	<p>nieczności rozwiązania stosunków pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników przez pracodawcę, zatrudniającego co najmniej 300 lub więcej pracowników, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 20 pracowników, b) 30 pracowników, c) 20% pracowników. 		
5.	<p>Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie w terminie nie dłuższym niż:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 20 dni od dnia zawiadomienia, b) 30 dni od dnia zawiadomienia, c) 3 miesiące od dnia zawiadomienia. 	a	art. 3 ust. 1
6.	<p>Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sam, bez konsultacji z pracownikami, b) po konsultacji z przynajmniej jedną z głównych, ogólnokrajowych organizacji związkowych, właściwych ze względu na siedzibę pracodawcy, wskazaną przez właściwego wojewodę, c) regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. 	c	art. 3 ust. 5
7.	<p>Pracownikowi, który był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, przysługuje, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, odprawa pieniężna w wysokości:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) połowy miesięcznego wynagrodzenia b) jednomiesięcznego wynagrodzenia c) 2-miesięcznego wynagrodzenia. 	b	art. 8 ust. 1
8.	<p>Pracownikowi, który był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, przysługuje, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, odprawa pieniężna w wysokości:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) miesięcznego wynagrodzenia, b) 2-miesięcznego wynagrodzenia, c) 3-miesięcznego wynagrodzenia. 	b	art. 8 ust. 1

9.	<p>Pracownikowi, który był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat, przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia odprawa pieniężna w wysokości:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2-miesięcznego wynagrodzenia, b) 3-miesięcznego wynagrodzenia, c) 6-miesięcznego wynagrodzenia. 	b	art. 8 ust. 1
10.	<p>Wysokość odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia nie może przekraczać kwoty ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 5-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, b) 10-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, c) 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę. 	c	art. 8 ust. 4
11.	<p>W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy, b) 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy, c) 18 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. 	a	art. 9 ust. 1
12.	<p>W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy. W opisanym powyżej przypadku pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika w okresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 12 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, b) 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, c) 24 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. 	b	art. 9 ust. 2
13.	<p>Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nie mogą być stosowane do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, b) są stosowane również do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, c) są stosowane również do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania tylko w przypadku, gdy tak zapisano w akcie mianowania, 	a	art. 11