

ELLENŐRZŐ FELADATOK

DR SZALAI ERZSÉBET

A MUNKAJOG ALAPINTÉZMÉNYEI

I. JELÖLJE MEG, HOGY AZ ALÁBBI ÁLLÍTÁSOK IGAZAK VAGY HAMISAK!

- 1.) A megkötött munkaszerződés nem más, mint a munkaviszony létrehozására irányuló egyoldalú jogügylet, amely a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatával jön létre.
- 2.) A munkaviszony lehet tipikus és atipikus is.
- 3.) A munkaszerződésben próbaidő kikötése kötelező.
- 4.) A munkaviszony kezdetének napját is a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.
- 5.) Ha a munkaidő a nyolc órát meghaladja a munkaközi szünet húsz perc, ha a kilenc órát meghaladja további harminc perc.
- 6.) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
- 7.) A munkavállalói károkozás esetén a bizonyítási teher a munkavállalóé.
- 8.) A Felmondás a másik félhez címzett írásba foglalt egyoldalú jognyilatkozat, melyet a munkavállaló mindig köteles indokolni.
- 9.) A munkaviszony megszüntetése esetén a munkavállalót minden esetben végkielégítés illeti meg.
- 10.) A törvénynek a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó rendelkezései általános jelleggel ún. relatív diszpozitív szabályok.
- 11.) Igaz az az állítás, hogy a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja között rövidebb, vagy hosszabb idő is eltelhet, azonban ezalatt a munkavállaló nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét meghiúsítaná?
- 12.) A próbaidő a munkaviszony elején fennálló olyan rövid időtartam, amely azt a célt szolgálja, hogy a felek megismerjék, kipróbálják egymást.
- 13.) A kártérítés mértékére kihat a vétkesség foka és a munkavállaló bérének mértéke is, mert csak szándékos és súlyos gondatlanság esetén kell a teljes kárt megtéríteni.
- 14.) A munkáltató távmunkavégzés esetén biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

15.) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

16.) A munkavállaló nem felel, ha a leltári készletet a leltárihiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

17.) A határozott idejű munkaviszony csak a munkaszerződésben kikötött időtartamra létesül, főszabályként legfeljebb öt évre.

18.) Ha a kollektív szerződéseltérően nem rendelkezik, a felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki.

II. EGÉSZÍTSE KI AZ ALÁBBI MONDATOKAT!

- 1.) A munkaidő a munkaviszonyból eredőkötelezettség időbeli kerete, azaz a munkaszerződés szerint a munkavállaló mennyi időt alatt köteles munkát végezni, illetve arendelkezésére állni. A munkaidő nem azonos az üzemidővel.
- 2.) A szabadság alap- és-ból áll. Az alapszabadság mértéke....., amely a munkavállaló életkorának megfelelően további- gal emelkedik.
- 3.) Az alaphézen a felek állapodnak meg, azonban a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló bérének el kell érnie a kötelező legkisebb munkabért, vagy a (minimálbért). Ezek mértékét éventerendelet határozza meg.

III. AZ ALÁBBIAKBÓL JELÖLJE MEG MELYIK (MELYEK) AZ IGAZ (IGAZAK)!

1.) Jelölje meg, hogy melyek a magyar munkajog kiemelkedő külső jogforrásai

- a.) az Európai Unió munkajogi szabályai (rendeletek, irányelvek),
- b.) az Európai Szociális Karta (az Európa Tanács egyik legfontosabb szerződése az alapvető szociális és gazdasági jogok biztosítására),
- c.) a Magyar Közlönyben kihirdetett nemzetközi szerződések.

2.) Az alábbiakból jelölje meg a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeit

- a.) a munkáltató és munkavállaló megnevezése és lényeges adatai,
- b.) a versenytilalmi megállapodás
- c.) a munkavállaló alaphéze
- d.) a munkakör

3.) Jelölje meg, hogy a munkavállaló mikor mentesül a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól!

- a.) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára
- b.) a véradáshoz szükséges bármennyi időtartamra
- c.) a hozzátartozója halálakor két munkanapra
- d.) a bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvétel esetén 4 órára
- e.) az elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára

4.) Jelölje meg, hogy a munkaviszony mikor szűnik meg!

- a.) a munkavállaló halálával,
- b.) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével
- c.) felmondással
- d.) a határozott időre kötött munkaszerződésben közös megegyezéssel
- e.) jogviszonyváltással (munkáltatói jogállásváltás)

5.) Az alábbiakból melyek minősülnek atipikus munkaviszonynak?

- a.) a bedolgozói jogviszony
- b.) a távmunka
- c.) a munkaerő-kölcsönzés
- d.) a részmunkaidős, a határozott idejű és a több munkáltató által létesített munkaviszony
- e.) az egyszerűsített foglalkoztatás

6.) Jelölje meg, hogy az alábbiakból melyek a munkáltatói kötelezettségek!

- a.) a munka megfelelő megszervezése,
- b.) a munkavégzés irányítása,
- c.) a munkavállaló olyan munkára alkalmazása amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár,
- d.) a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani,

7.) Jelölje meg, hogy a munkaviszony mikor kerül megszüntetésre!

- a.) közös megegyezéssel
- b.) felmondással
- c.) a munkavállaló halálával
- d.) azonnali hatályú felmondással

8.) Jelölje meg, hogy a munkavállalónak mikor jár fizetés nélküli szabadság!

- a.) a gyermek gondozása céljából a munkavállaló gyermeke első életéve betöltéséig,
- b.) a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében a gyermek ötödik életéve betöltéséig
- c.) gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt,
- d.) hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb egy évre

9.) Jelölje meg, hogy melyek a munkajogi felelősség szükségképpen elemei!

- a.) a kár keletkezése, amely munkaviszony keretében vagy azzal összefüggésben áll
- b.) kötelezettségszegés megvalósulása felróható módon, amely állhat akár tevésben akár mulasztásban
- c.) az előző kettő közötti okozati összefüggés

10.) Az alábbiakból melyek a szabadság fajtái?

- a.) rendes szabadság (alap és pótszabadság)
- b.) betegszabadság
- c.) fizetés nélküli szabadság, mint rendkívüli szabadság
- d.) szülési szabadság

11.) Jelölje meg, hogy az alábbiakból melyek a munkáltatói kötelezettségek!

- a.) a munkavégzés ellenőrzése,
- b.) a munkavállaló indokolt költségeinek megtérítése
- c.) munkahelyi büfét üzemeltetni
- d.) a munkavállaló foglalkoztatása
- e.) munkabér és egyéb járandóság fizetése

12.) Jelölje meg, hogy melyek a munkavállaló főbb kötelezettségei:

- a.) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani
- b.) munkatársaival együttműködni
- c.) a munkáltató irányítása szerint munkát végezni
- d.) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni
- e.) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni

FIGYELEM! A KÖNYV MEGJELENÉSE ÓTA A FONTOSABB VÁLTOZÁSOK:

1.) Mt. 34.§ (3)A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. (Tankönyv 265. oldal. Az aláhúzott az új szöveg)

2.) 61.§ (3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. (Az aláhúzott az új szöveg)

3.) MT. 127 (2) A szülési szabadság annak a szülőnek is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza. (TK. 270. oldal. 3. bekezdés Az aláhúzott az új szöveg)

4.) Mt. 130. § A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a 128. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt. (a *gyermekgondozási segély* szavak *hatályon kívül helyezve*) (TK. 270. oldal)

5.) „Mt.197.§(2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.”

(Mindkét bekezdés HATÁLYON KÍVÜL HELYEZVE /Mt. 197.§(2) (3) / Tankönyv 276. oldal)

Plussz információ tananyagon kívül további hasznosításra:

5/A. Adatkezelés¹

10. §² (1) A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.

¹ Beiktatta: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (2). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.

² Megállapította: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (3). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.

(2) A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet e törvény Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása vagy köteletségének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti.

(3) Az (1) és (2) bekezdés alapján okirat bemutatása követelhető.

(4) A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

(5) A munkáltató az (1)-(4) bekezdésen alapuló adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja.

11. §³ (1) A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely

a) a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy

b) törvényben védett jelentős érdek

súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.

(2) Az (1) bekezdés b) pontja alkalmazásában jelentős védett érdek különösen

a) a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez,

b) a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez,

c) a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez,

d) a nukleáris anyagok őrzéséhez,

e) a Btk. szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez

fűződő érdek.

(3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.

(4) A (3) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhatja meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása

a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,

b) törvény által védett titok, vagy

c) a (2) bekezdés b)-d) pontja szerinti törvény által védett érdek

sérelmének veszélyével járna.

(5) A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó (4) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza.

11/A. §⁴ (1) A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.

(2) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.

(3) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.

³ Megállapította: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (4). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.

⁴ Beiktatta: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (5). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.

(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.

---->----->>--<<-----<-----

IV. Ellenőrző kérdések (A TANULTAK ALAPJÁN VÁLASZAIT FOGALMAZZA MEG)

1. Melyek a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei?
2. Igaz-e az az állítás, hogy a munkaszerződés bármilyen alakban köthető?
3. Mi minősül atipikus munkaviszonynak?
4. Igaz vagy hamis az az állítás, hogy a munkaszerződésben próbaidőt kell kikötni?
5. Melyek a munkáltató és a munkavállaló főbb kötelezettségei?
6. Sorolja fel a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének eseteit!
7. Mikor jár a munkavállalónak végkielégítés?
8. Ismertesse a munkavállaló és a munkáltató kártérítési felelősségét!

HA MEGOLDOTTA A FELADATOKAT, AZ ALÁBBI HELYEKEN IS PONTOSÍTHATJA A VÁLASZAI HELYESSÉGÉT.

I. JELÖLJE MEG, HOGY AZ ALÁBBI ÁLLÍTÁSOK IGAZAK VAGY HAMISAK!

HELYES VÁLASZ	TANKÖNYV OLDALSZÁMA
1.) Hamis	265.
2.) Igaz	263.
3.) Hamis	267.
4.) Igaz	266.
5.) Hamis	269.
6.) Igaz	271.
7.) Hamis	272.
8.) Hamis	274.
9.) Hamis	275
10.) Igaz	271.
11.) Igaz	266.
12.) Igaz	267.
13.) Igaz	271.
14.) Igaz	276.
15.) Igaz	274.
16.) Hamis	272.
17.) Igaz	276.
18.) Igaz	267.

II. EGÉSZÍTSE KI AZ ALÁBBI MONDATOKAT!

- 1.) A munkaidő a munkaviszonyból eredő munkavégzési kötelezettség időbeli kerete, azaz a munkaszerződés szerint a munkavállaló mennyi idő alatt köteles munkát végezni, illetve a munkáltató rendelkezésére állni. A munkaidő nem azonos az üzemidővel. (TK. 268. oldal)
- 2.) A szabadság alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap, amely a munkavállaló életkorának megfelelően további pótszabadsággal emelkedik. (TK. 269.)
- 3.) Az alaplérben a felek állapodnak meg, azonban a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló bérének el kell érnie a kötelező legkisebb munkabért, vagy a garantált bérminimumot (minimálbért). Ezek mértékét évente Kormány rendelet határozza meg. (TK.270.)

III.AZ ALÁBBIÁKBÓL JELÖLJE MEG MELYIK (MELYEK) AZ IGAZ (IGAZAK)!

HELYES VÁLASZ TANKÖNYV OLDALSZÁMA

1.a.b.c.	263.
2.) a.c.d.	266.
3.) a. c. e.	269.
4.) a.b.e.	273.
5.) a.b.c.d.e.	264.
6.) a.b.c.d.	267.
7.) a.b.d.	273.
8.) c.	270.
9.) a.b.c.	271.
10.) a.b.c.d.	269.
11.) a.b.d.e.	2.67.
12.) a.b.c.d.e.	268.