

*Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó
tematikus projektek
GINOP-5.3.5-18*

1

KÉRDŐÍV MEGOLDÓKULCS

„Munkavállalói ismeretek fiatalok részére”

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

2021.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1) Évi hány nap szabadságról rendelkezhet a munkáltató?

- évi 7 nap,
 évi 14 nap,
 évi 7 nap kivételével az összesről,
 nem tudom,

2) A munkáltató eltérhet az Mt. 122 § (3) bekezdésében foglaltaktól, miszerint a szabadságot naptári évenként egy alkalommal úgy kell kiadnia, hogy tartama legalább egybefüggő tizennégy napot elérje?

- igen, abban az esetben, ha a munkavállalóval megállapodást köt amiben rögzítik, hogy a munkavállaló elfogadja, hogy a szabadságát több részletben tudja kiadni a munkáltató,**
 nem, nem térhet el, minden esetben figyelembe kell venni ezt a szabályt,
 igen, bármikor a munkavállaló beleegyezése nélkül eltérhet,
 nem tudom,

3) A szabadság kiadását /erre vonatkozó igényt a feleknek mennyivel korábban kell közölni?

- a kiadás és az igénybejelentés esetén is 15 nappal korábban,**
 10 nappal korábban,
 5 nappal korábban, ha ettől eltérő időpontban nem állapodtak meg a felek,
 nem tudom,

4) Az alapszabadság mértéke függ a munkaviszonyban töltött idő mértékétől vagy a munkavállaló életkorától?

- nem, az alapszabadság mértéke egységesen 20 nap,**
 igen, az alapszabadság mértéke függ a munkaviszonyban töltött idő mértékétől,
 igen, az alapszabadság mértéke függ a munkavállaló életkorától,
 nem tudom,

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFÉKTETÉS A JÖVŐBE

5) Milyen jogcímen nem jár –eltérő megállapodás hiányában - pótszabadság?

- gyermekek utáni pótszabadság,
- tanulmányi pótszabadság,**
- fogyatékosági támogatásra jogosult pótszabadság,
- életkor utáni pótszabadság,
- munkában töltött évek utáni pótszabadság,
- apát megillető pótszabadság gyermeke születésekor,

6) Mennyi a munkaközi szünet (például: ebédszünet...) biztosításának mértéke?

- ha a beosztás szerinti napi munkaidő és a rendkívüli munkaidő a 6 órát meghaladja: 20 perc, a kilenc órát meghaladja: további 25 perc,**
- ha a folyamatos napi munkaidő és a rendkívüli munkaidő a 6 órát meghaladja: 20 perc, a kilenc órát meghaladja: 25 perc,
- ha a beosztás szerinti napi munkaidő és a rendkívüli munkaidő a 6 órát meghaladja: 25 perc, a kilenc órát meghaladja: további 20 perc,
- nem tudom,

7) A formaruha biztosítása kinek a feladata?

- Munkáltató,**
- Munkavállaló,
- nem tudom,

8) Sokat gyalogló (pl. postai kézbesítő) munkavállaló esetében kinek kell a megfelelő lábbelit biztosítania?

- Munkáltató,**
- Munkavállaló,
- nem tudom,

9) Tudja, hogy a szakszervezet a munkavállalók érdekvédelmét szolgáló egyesület, amelynek célja közös követelések elérése a munka világában, különösen a munkabérek, a munkavégzés szabályai területén és a munkavállalók számára fontos szociális kérdésekben?

- igen,**
- nem,

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFETTES A JÖVŐBE

10) Kik köthetnek kollektív szerződést?

- Munkavállaló és Munkáltató,
- Reprezentatív szakszervezet és Munkáltató,**
- Energiaszolgáltatók,
- nem tudom,

11) Ki köthet helyi szintű bérmegállapodást?

- az adott vállalatnál lévő reprezentatív Szakszervezet és Munkáltató,**
- Munkavállaló és Munkáltató,
- Üzemi Tanács és Munkáltató,
- nem tudom,

12) Munkaidőkeret alkalmazása esetén keletkezhet túlórája a munkavállalónak?

- igen, de kizárólag a munkaidőkeret végén,
- nem lehet elszámolni,
- csak abban az esetben lehet elszámolni, ha a munkáltató előzetesen elrendeli a rendkívüli munkavégzést,**
- nem tudom,

13) Csökkenhet a munkavállaló alabére, ha az egyenlőtlen munkaidőbeosztás miatt a munkaidőkeretében a teljes óraszámot nem osztja be a munkáltató?

- nem, kivéve a munkaviszonyának a munkaidőkeret lejárta előtti megszűnésének/megszüntetésének egyes eseteiben,**
- igen, ha a munkaidőkeret végén kiderül, hogy az általános munkarendet figyelembe véve a szerződés szerinti napi munkaidejénél kevesebbet dolgozott. Ilyenkor a munkaidőkeret utolsó hónapjára vonatkozó bérét kell csökkenteni,
- igen, azon havi bére csökken, amelyik hónapban kevesebbet dolgozott,
- nem tudom,

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

14) Mennyi időre köthető ki próbaidő a munkaszerződésben?

- a munkáltató maximum 3 hónap próbaidőt határozhat meg a munkaszerződésben,
- a munkavállaló köti ki a próbaidő tartamát,
- a munkáltató belátása szerint bármennyi időre meghatározhatja a próbaidőt,
- nem tudom,

15) Próbaidő alatt ki és hogyan szüntetheti meg a munkaviszonyt?

- próbaidő alatt minkét fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt,
- próbaidő alatt csak a munkavállaló szüntetheti meg a munkaviszonyát,
- próbaidő alatt a munkáltató csak felmondással szüntetheti meg a munkaviszonyt,
- nem tudom,

16) Kinek a kötelezettsége a munka-és pihenőidő nyilvántartása?

- a munkáltató feladata,
- a jelenléti ív vezetése a munkavállaló kötelezettsége és felelőssége kizárólagosan,
- a portás feladata a telephelyre belépéskor,
- nem tudom,

17) Mit jelent a bruttó bér fogalma?

- A bruttó bér a szükséges levonások előtti bér (pl. személyi jövedelemadó, járulékok, egyéb levonások, letiltások). Jellemzően nem azonos azzal az összeggel, amit ténylegesen megkapunk.
- Bruttó bér az a kifizetés, amit a levonások után kézhez kapunk.
- nem tudom,

18) Indokolt esetben megszüntethető a munkaviszony azonnali hatállyal?

- igen,
- nem,
- nem tudom,

SZÉCHENYI 2020