

OBB 2021. V. forduló 1. feladat (max.: 20 pont) és megoldása
(a megoldás félkövér betűtípussal van jelölve)

Válassza ki az alábbi megállapítások helyes befejezését/befejezéseit, illetve válassza ki a helyes választ/válaszokat! (Előfordulhat, hogy több befejezés/válasz helyes!)

Helyes befejezés/válasz mellett ugyanazon kérdésre hibás befejezés/válasz megjelölésekor minden egyes hibás válasz esetén egy-egy helyes válasz pontszáma sem kerül megadásra (a feladatokra így 0-4 pont kapható).

1. Az alábbi, szabadsággal kapcsolatos állítások közül válassza ki a helyes megállapítás(oka)t:

- főszabályként a munkavállaló évente hét munkanap szabadsággal rendelkezhet azzal, hogy ez a rendelkezési joga a munkaviszony első három hónapjában nem illeti meg, de csak abban az esetben, ha részére 3 havi próbaidő került kikötésre
- **főszabályként a munkavállaló évente hét munkanap szabadsággal rendelkezhet azzal, hogy ez a rendelkezési joga a munkaviszony első három hónapjában nem illeti meg abban az esetben sem, ha részére próbaidő nem került kikötésre – helyes válasz - 2 pont**
- a munkavállaló részére munkaviszonyának első 3 hónapjában szabadság nem adható ki
- az évi hét munkanap szabadsággal való rendelkezés joga a munkavállalót akkor is teljes egészében megilleti, ha a munkaviszonya év közben kezdődik
- egész évben fennálló munkaviszony esetén az évi hét munkanap szabadsággal való rendelkezés joga a részmunkaidős munkavállalót a szerződés szerinti napi munkaidejével arányosan illeti meg
- **egész évben fennálló munkaviszony esetén az évi hét munkanap szabadsággal való rendelkezés jogát nem befolyásolja a munkavállaló szerződés szerinti napi munkaidejének hossza – helyes válasz - 2 pont**

Megoldáshoz lásd Mt. 122. § (2) bekezdés

2. Az alábbi, szabadsággal kapcsolatos állítások közül válassza ki a helyes megállapítás(oka)t:

- **főszabályként a szabadságot esedékességének évében kell kiadni – helyes válasz - 2 pont**
- az esedékesség évében ki nem adott szabadságot pénzben meg kell váltani
- ha a munkavállaló az esedékesség évében nem rendelkezik a – főszabályként – 7 munkanap szabadsággal és azt a munkáltató sem adja ki a részére, akkor ez a 7 munkanap szabadság az esedékesség évének utolsó napján elveszik, arra a következő évben már nem tarthat igényt a munkavállaló
- az esedékesség évében ki nem adott szabadsággal kapcsolatos munkavállalói igény nem évül el
- **a szabadsággal kapcsolatos munkavállalói igény elévülési ideje 3 év – helyes válasz - 2 pont**
- a szabadsággal kapcsolatos munkavállalói igény elévülési ideje 5 év

Megoldáshoz lásd Mt. 122. § (5) bekezdés, 123. § (1)-(2) bekezdés, 286. §

3. Az alábbi, szabadsággal kapcsolatos állítások közül válassza ki a helyes megállapítás(oka)t:

- esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni a szabadságot, ha annak igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a következő évben kiadott rész 6 munkanapnál kevesebb – **helyes válasz - 1 pont**
- a szeptember 30-át követően kezdődött munkaviszony esetén a tárgyévre járó időarányos szabadságot a következő év március 31-ig kell kiadni – **helyes válasz - 1 pont**
- kollektív szerződés rendelkezése alapján a munkáltató a kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egyharmadát legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki
- a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben is megállapodhatnak abban, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkavállalónak járó életkor szerinti pótszabadságot mindig az esedékesség évét követő év végéig adja ki a munkáltató
- a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben is megállapodhatnak abban, hogy a szabadság kiadása során a munkavállaló naptári évenként egyszer sem mentesül legalább 14 naptári napra a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól – **helyes válasz - 2 pont**

Megoldáshoz lásd Mt. 122-123. §

4. Az alábbi állítások közül válassza ki a helyes megállapítás(oka)t! Ha a munkavállaló munkaviszonya a munkaidőkeret lejárta előtt megszűnik és a munkavállaló az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél:

- többet dolgozott és a munkaviszony a munkáltató működésével összefüggő ok miatti felmondással szűnt meg, úgy a többlet órákra a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni – **helyes válasz - 1 pont**
- többet dolgozott és a munkaviszony a munkavállaló felmondásával szűnt meg, úgy a többlet órákra a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni
- többet dolgozott és a munkaviszony a munkavállaló nem próbaidőn belüli azonnali hatályú felmondásával szűnt meg, úgy a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni – **helyes válasz - 1 pont**
- többet dolgozott és a munkaviszony a munkáltató próbaidőn belüli azonnali hatályú felmondásával szűnt meg, úgy a többlet órákra alapbért kell elszámolni
- kevesebbet dolgozott és a munkaviszony a munkavállaló felmondásával szűnt meg, úgy a hiányzó órákra az állásidő szabályait kell alkalmazni
- kevesebbet dolgozott és a munkaviszony a határozott idő lejárta miatt szűnik meg, úgy a hiányzó órákra az állásidő szabályait kell alkalmazni – **helyes válasz - 1 pont**
- kevesebbet dolgozott és a munkaviszony a munkáltató próbaidőn belüli azonnali hatályú felmondásával szűnt meg, úgy a hiányzó órákra az állásidő szabályait kell alkalmazni – **helyes válasz - 1 pont**

Megoldáshoz lásd Mt. 95. §

5. Az alábbi, próbaidőre vonatkozó állítások közül válassza ki a helyes megállapítás(ok)at:

- a munkaszerződésben kiköthető próbaidő, de nem kötelező – **helyes válasz - 1 pont**
- ha a munkaszerződésben nem kerül kikötésre próbaidő, a munkaviszony kezdetét követően már nincs lehetősége a feleknek próbaidőt kikötni – **helyes válasz - 1 pont**
- a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb 90 nap próbaidő köthető ki
- a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb 3 havi próbaidő köthető ki – **helyes válasz - 1 pont**
- a munkaszerződésben kikötött, március 1-én kezdődő 3 hónapos próbaidő június 1-én jár le
- amennyiben a munkaszerződésben 1 havi próbaidő kerül kikötésre, az a későbbiekben nem hosszabbítható meg
- amennyiben a munkaszerződésben 1 havi próbaidő kerül kikötésre, az legfeljebb egyszer meghosszabbítható, de a próbaidő tartama összesen nem lehet több 3 hónapnál – **helyes válasz - 1 pont**
- amennyiben a munkaszerződésben 1 havi próbaidő kerül kikötésre, az akár többször is meghosszabbítható, de a próbaidő tartama összesen nem lehet több 3 hónapnál

Megoldáshoz lásd Mt. 45. §