



MUNKAÜGYI ALAPISMERETEKRE VONATKOZÓ 50 KÉRDÉSBŐL ÁLLÓ TESZT ÉS VÁLASZ MUNKÁLTATÓK RÉSZÉRE

Válassza ki a helyes választ

1. A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni...
 - a. ahogy az adott helyzetben általában elvárható
 - b. ahogy az általában elvárható
 - c. ahogy az tőlünk elvárható
2. Felróható magatartására előnyök szerzése végett...
 - a. csak a munkáltató hivatkozhat
 - b. csak a munkavállaló hivatkozhat
 - c. senki nem hivatkozhat
3. A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása...
 - a. a munkavállalónak túl nagy sérelmet nem okozhat
 - b. a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat
 - c. a munkavállalónak semmilyen sérelmet nem okozhat
4. Az Mt. hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni...
 - a. amely a magánéletük szempontjából lényeges
 - b. amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges
 - c. amely a munkavégzést a későbbiekben hátrányosan befolyásolhatja
5. Az Mt. szerint a tájékoztatást...
 - a. az esemény bekövetkezte előtt 15 nappal kell megtenni
 - b. a munkavállaló által kért időpontban kell megtenni
 - c. munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában, olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését
6. Az Mt. szerint a tájékoztatást...
 - a. közöltnek kell tekinteni, ha azt a munkáltató ajánlott küldeményként feladta
 - b. közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.
 - c. közöltnek kell tekinteni, ha azt a munkavállaló nem tudja átvenni
7. A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti...
 - a. amely a munkavállaló életkörülményeinek megítélése szempontjából lényeges
 - b. amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges
 - c. amely a munkavállaló jövőbeni munkavégzése szempontjából esetleg fontos lehet

8. A megállapodást, ha írásba kellett foglalni...
- a. módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet
 - b. módosítani csak szóban, megszüntetni csak írásban lehet
 - c. csak a munkaszerződés módosításával együtt lehet módosítani
9. Ki köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni?
- a. ha a munkavállaló ezt írásban kéri, akkor a munkáltató
 - b. a munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni
 - c. akinek ez érdeke
10. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését
- a. az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés
 - b. ha a munkavállaló anyanyelve miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne
 - c. ha a munkavállaló vagyoni helyzete miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne
11. Az Mt. szerint a megállapodás...
- a. a munkavállaló utólagos jóváhagyásával jön létre
 - b. általában a munkáltató hallgatóságos beleegyezésével jön létre
 - c. a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre
12. Milyen formában kell a munkaszerződést megkötni?
- a. csak írásban lehet munkaszerződést kötni, kivéve egyszerűsített foglalkoztatás esetén
 - b. lehet írásban és szóban is, a munkáltató választása szerint
 - c. ha a munkavállaló beleegyezik, lehet írásban, egyébként csak szóban
13. A munkaszerződés módosítására...
- a. a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
 - b. az alaplér és a munkakör tekintetében a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
 - c. bármikor lehetőség van a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával
14. Ha a felek a munkaszerződésben nem állapodnak meg a munkaviszony tartamában, akkor az....
- a. határozott időre jön létre
 - b. egy évig fog tartani és az egy év után a munkaszerződést újra meg kell kötni
 - c. Mt. alapján a munkaviszony határozatlan időre jön létre

15. A jognyilatkozatok elektronikus közlése esetén
- azok már akkor is közöltnék minősülnek, ha a címzett (vagy az átvételre jogosult) részére hozzáférhetővé válik
 - azok akkor minősülnek közöltnék, ha a címzett (vagy az átvételre jogosult) bizonyíthatóan megnyitotta azokat
 - azok csak akkor minősülnek közöltnék, ha a címzett válaszolt rájuk
16. A munkáltató képviselőjében ki jogosult jognyilatkozat tételére?
- a munkáltatói jogkör gyakorlója
 - a foglalkoztató gazdasági társaság tulajdonosa
 - a telephelyvezető
17. A munkavállaló munkahelye
- a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme
 - a munkaszerződés eshetőleges tartalmi eleme, ha nem írják bele, akkor munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni
 - a munkáltató székhelyével azonos hely, ha ettől eltérő, akkor kell munkaszerződésben rögzíteni
18. A próbaidő maximális hossza
- 3 nap
 - 3 hét, mely egyszer meghosszabbítható még 3 héttel
 - legfeljebb három hónap, de ez kollektív szerződésben maximálisan 6 hónapra emelhető
19. A próbaidőt
- szóban és írásban is ki lehet kötni
 - csak szóban lehet kikötni
 - csak írásban és kizárólag a munkaszerződésben lehet kikötni
20. Mi az az „általános teljes napi munkaidő”?
- azt jelenti, hogy mindenkinek dolgoznia kell a napi munkaidejében
 - azt jelenti, hogy a munkaközi szünet kivételével minden munkavállaló köteles rendelkezésre állni
 - azt jelenti, hogy ha a felek a munkaszerződésben eltérően nem állapodtak meg, a munkaviszony napi 8, heti 40 óra munkaidőre jön létre
21. Mi az a „részmunkaidő”?
- akkor beszélünk részmunkaidőről, ha a napi munkaidő 12 óránál kevesebb
 - akkor beszélünk részmunkaidőről, ha a heti munkaidő 60 óránál kevesebb
 - részmunkaidős foglalkoztatás esetén a napi, illetve heti munkaidő 8, illetve 40 óránál kevesebb
22. Az általános teljes napi munkaidő mértéke
- napi 8 óra
 - napi 10 óra
 - napi 12 óra

23. Rövidebb teljes napi munkaidőről akkor beszélünk...
- a. mikor a munkavállalónak valami miatt hamarabb be kell fejeznie a napi munkavégzését
 - b. ha a munkavégzés nem lehetséges külső elháríthatatlan ok miatt
 - c. mikor valaki úgy teljesíti teljes napi munkaidejét, hogy az az általános napi munkaidőt, azaz a 8 órát sem éri el
24. „Általános munkarendről” beszélünk, ha...
- a. a munkaszerződésben napi 10 óra munkavégzés van megjelölve
 - b. a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be
 - c. havi 168 óra munkavégzés esetén, ha egyenlőtlen a munkaidő-beosztás
25. Főszabály szerint mikor kell közölni a munkaidő beosztást?
- a. legalább két héttel előre, egy hónapra
 - b. legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban
 - c. legalább egy hónapra, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban
26. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje...
- a. a részmunkaidőt kivéve - hat óránál rövidebb nem lehet
 - b. a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet
 - c. a részmunkaidőt kivéve – nyolc óránál rövidebb nem lehet
27. Főszabály szerint a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje...
- a. legfeljebb tizenkét óra lehet
 - b. legfeljebb tizenhat óra lehet
 - c. legfeljebb tizennyolc óra lehet
28. Főszabály szerint a munkavállaló beosztás szerinti heti munkaideje...
- a. legfeljebb 40 óra lehet
 - b. legfeljebb 48 óra lehet
 - c. legfeljebb 62 óra lehet
29. Osztott napi munkaidő esetén...
- a. a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább négy óra pihenőidőt kell biztosítani
 - b. a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább egy óra pihenőidőt kell biztosítani
 - c. a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani
30. Osztott napi munkaidő esetén a munkáltató...
- a. legfeljebb két részletben oszthatja be a munkaidőt
 - b. legfeljebb három részletben oszthatja be a munkaidőt
 - c. legfeljebb négy részletben oszthatja be a munkaidőt

31. Osztott napi munkaidő elrendeléséhez...

- a. a munkavállaló beleegyezése nem szükséges
- b. a munkavállaló beleegyezése csak napi 10 órát meghaladó munkaidő esetén szükséges
- c. a munkavállaló beleegyezése is szükséges

32. Ha a beosztás szerinti napi munkaidő a hat órát meghaladja, de a 9 órát nem éri el,

- a. 20 perc munkaközi szünetet kell biztosítani
- b. 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani
- c. 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani

33. Ha a beosztás szerinti napi munkaidő a kilenc órát is meghaladja, akkor...

- a. a 3-6 óra között kiadott húsz perces munkaközi szüneten túl a kilenc órát követően egy további huszonöt perces szünet is jár a munkavállaló részére (összesen tehát minimum 45 perc)
- b. a 3-6 óra között kiadott a húsz perces munkaközi szüneten túl a kilenc órát követően egy további öt perces szünet is jár a munkavállaló részére (összesen tehát minimum 25 perc)
- c. a 3-6 óra között kiadott a húsz perces munkaközi szüneten túl a kilenc órát követően egy további húsz perces szünet is jár a munkavállaló részére (összesen tehát minimum 40 perc)

34. Válassza ki a helyes állítást!

- a. A rendkívüli munkaidőt mindig írásban kell elrendelni.
- b. Ha a munkavállaló azt kéri, a rendkívüli munkaidőt írásban kell elrendelni.
- c. A munkáltató semmilyen esetben sem köteles a rendkívüli munkaidőt írásban elrendelni, még a munkavállaló kérése esetén sem.

35. Készenlét esetén...

- a. a rendelkezésre állás helyét a munkavállaló határozza meg.
- b. a rendelkezésre állás helyét a munkáltató határozza meg.
- c. a rendelkezésre állás helye mindig a munkáltató székhelye.

36. Az ügyelet tartama...

- a. nem haladhatja meg a negyvennyolc órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani
- b. nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát nem kell beszámítani
- c. nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani

37. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára...

- a. havonta legfeljebb egy alkalommal rendelhető el
- b. havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el
- c. havonta legfeljebb hat alkalommal rendelhető el

38. Az alapszabadság mértéke...

- a. évente húsz munkanap
- b. évente huszonöt
- c. évente harminc munkanap

39. Az apának gyermeke születése esetén,

- a. legkésőbb a születést követő második hónap végéig, kettő, ikergyermekek születése esetén négy munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni
- b. legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni
- c. legkésőbb a születést követő második hónap végéig, húsz munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni

40. A szabadságot

- a. a munkavállaló előzetes meghallgatása után a munkáltató adja ki azzal, hogy évente hét munkanap szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni
- b. a munkáltató előzetes meghallgatása után a munkavállaló írja ki
- c. a szakszervezet véleményének meghallgatása után a munkáltató adja ki

41. A munkáltató a szabadság kiadásának időpontját...

- a. a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt hét nappal közli
- b. a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közli
- c. a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt harminc nappal közli

42. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén...

- a. legalább az alaphér negyedét elérő ún. „garantált bér” megállapítása is kötelező
- b. havi bruttó 100.000 Ft-ot elérő munkabért kell meghatározni
- c. legalább az alaphér felét elérő ún. „garantált bér” megállapítása is kötelező

43. A műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve, éjszakai munkavégzés esetén...

- a. ha ennek tartama a három órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár
- b. ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár
- c. ha ennek tartama az egy órát meghaladja, harminc százalék bérpótlék jár

44. A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását...

- a. nem köteles indokolni
- b. a munkáltató kérése esetén köteles megindokolni
- c. minden esetben köteles indokolni.

45. A munkavállaló a határozott idejű munkaviszonyának felmondását...

- a. nem köteles megindokolni
- b. csak a munkáltató erre vonatkozó írásbeli kérelme esetén köteles megindokolni
- c. köteles megindokolni

46. Melyik fél szüntetheti meg a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással?
- a. csak a munkáltató
 - b. csak a munkavállaló
 - c. mindkét fél, tehát akár a munkavállaló akár a munkáltató
47. Az azonnali hatályú felmondás jogát...
- a. az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni
 - b. a munkavállaló az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított öt napon belül, a munkáltató három napon belül gyakorolhatja
 - c. a munkaszerződés megkötésekor abban rögzíteni kell
48. Éjszakai munkavégzésnek minősül a...
- a. 20.00 és 06.00 közötti munkavégzés
 - b. 22.00 és 06.00 közötti munkavégzés
 - c. 22.00 és 08.00 közötti munkavégzés
49. A munkabért...
- a. a tárgyhónapot követő hónap tizenötödik napjáig ki kell fizetni
 - b. a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni
 - c. a tárgyhónapot követő hónap első napján ki kell fizetni
50. A munkaviszony év közbeni megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki...
- a. azt meg kell váltani
 - b. az gyakorlatilag elvész
 - c. annyi idővel nő a munkavállaló munkaviszonya a munkáltatónál

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE