**A MUNKAJOG VIZSGA RENDSZERE**

**Munkajog 2.**

**A vizsgára bocsátás feltétele**

**Nappali tagozatosok** számára a vizsgára bocsátás feltétele *a szemináriumon való részvétel*. A szeminárium teljesítéséhez legfeljebb 3 hiányzás fogadható el.

*Nem csak a fizikai jelenlét elvárás, hanem a készülés, aktív órai munka is. Az oktató a hallgató fizikai jelenléte ellenére is igazolatlan órát írhat be passzív órai részvétel, felkészületlenség, a kiadott feladatok nem teljesítése miatt!*

Amennyiben a hallgató háromnál több órán **nem tud megjelenni** (pl. külföldi tanulmányút, Erasmus miatt), a szeminárium teljesítésének feltétele legalább három jogeset írásos kidolgozása a jogesetgyűjteményből a félév témájából, amit a szorgalmi időszak végéig kell elkészíteni.

A kötelező szemináriumok egyéb követelményeit a tárgyjegyző oktató határozza meg.

Az órai munkához szükséges a *Munkajogi feladatok és jogesetek* (Eötvös Kiadó, Budapest, 2016) című feladatgyűjtemény.

**Levelező tagozatosok** számára a Munkajog gyakorlaton való részvétel nem kötelező.

**A VIZSGA ANYAGA**

1. Az előadásokon elhangzottak. (Nem csak az előadás diái.)
2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek az aktuális féléves tételsorhoz kapcsolódó fejezetei.
3. A tankönyv VII-XIII. és XVI. fejezetei.

Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. Eötvös Kiadó, Budapest, 2019

A tankönyv korábbi kiadásai is használhatóak a felkészüléshez, az időközben bekövetkezett jogszabályváltozásokra azonban figyelemmel kell lenni.

1. *Munkajogi feladatok és jogesetek.* Eötvös Kiadó, Budapest, 2016 (a későbbi kiadások változatlan utánnyomások)

**A SZÁMONKÉRÉS MÓDJA**

A nappali és a levelező tagozaton a vizsga egyaránt ötfokozatú jeggyel értékelt **írásbeli.**

Az írásbeli **dolgozat összetétele**:

* 10 feleletválasztós **tesztkérdés** (10 pont),
* 3 **fogalom-meghatározás** (6 pont),
* 1 **kifejtő kérdés** (4 pont),
* 2 **jogeset** (10 pont).

**Mintafeladatokat** lásd alább.

Az írásbeli dolgozaton **30 pont szerezhető**. **Ponthatárok:**

* 18 ponttól elégséges,
* 20 ponttól közepes,
* 22 ponttól jó,
* 24 ponttól jeles.

**MINTAFELADATOK**

*Jelölje meg az egyetlen helyes választ!*

Eltérhet-e a munkaszerződés az Mt. rendelkezésétől?

1. Az Mt. második és harmadik részétől, ha az Mt. nem tiltja ezt az eltérést.
2. Ha a munkavállaló javára tér el, de bármely rendelkezéstől eltérhet.
3. Ha a munkavállaló javára tér el, de csak az Mt. második részétől.
4. Ha a munkavállaló javára tér el, de csak az Mt. második részétől, ha az Mt. nem tiltja ezt az eltérést.

Melyik megállapodás semmis az alábbiak közül?

a. Munkaszerződésbe ütközik.

b. Mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt megkötésekor.

c. Kollektív szerződésbe ütközik.

d. A fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette.

**Fogalom-meghatározás:**

Határozza meg röviden az alábbi fogalmakat! A javító csak az egész mondatként megfogalmazott választ veszi figyelembe!

Példák:

* Semmisség
* Munkaszerződés kötelező tartalma

**Kifejtő kérdés:**

A javító csak az egész mondatként megfogalmazott választ veszi figyelembe!

Példák:

* Foglalja össze, a munkaszerződés milyen feltételekkel térhet el a Munka Törvénykönyvétől!
* Melyek a megtámadhatóság esetei? Mi a megtámadás jogkövetkezménye?

**A jogesetek kizárólag a Munkajogi feladatok és jogesetek** **(Eötvös Kiadó, Budapest, 2016) című feladatgyűjteménybőlkerülnek kiválasztásra.** A jogesetek megoldásához, kérjük, feltétlenül tanulmányozzák a feladatgyűjtemény elején található *„Hogyan oldjunk meg jogeseteket?”* című leírást. A pontozásnál azt vesszük figyelembe, hogy a hallgató ismeri-e az eset megoldásához szükséges jogintézményeket, és képes-e azokat az eset tényállására alkalmazni. Szempont a jogi érvelés minősége is.

Példa a pontozásra:

Egy munkavállaló 5 évig állt munkáltatója alkalmazásában, és ez idő alatt 19 alkalommal hosszabbították meg határozott időre szóló munkaszerződését. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a sokszori meghosszabbításra a célszerű létszámgazdálkodás érdekében volt szüksége. A munkavállaló munkakörében foglalkoztatottak lényegében mindvégig változatlan létszámban dolgoztak a munkáltatónál. A munkáltató szerint viszont a legkisebb költséggel való gazdálkodás követelménye szükségessé tette a határozott idejű szerződéseket.

**Kérdés:***Szabályos volt-e a munkáltató eljárása a határozott idejű foglalkoztatás kapcsán?*

*A felek tiszteletben tartották, hogy a határozott idejű munkaviszony az 5 évet nem haladhatja meg (a meghosszabbított szerződéseket is figyelembe véve). (1 pont)*

*A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. (2 pont)*

*Ezek a feltételek itt nem állnak fenn, hiszen a munkáltató közhelyszerű indokolása ehhez kevés. Nyilvánvalóan sérti a munkavállaló jogos érdekét, ha 5 évig átlagosan 3 hónapos szerződésekkel alkalmazzák (pl. a végkielégítés vagy a felmondási idő kapcsán). (2 pont)*

Az **utóvizsga, EV, CV és KV vizsga** a fentiek szerint történik.

***Budapest, 2024. március 06.***

***Munkajogi Tanszék***