



Európai Unió



A tájékoztatási kötelezettség lényege, hogy garanciát adjon a munkavállalónak, hogy jogviszonyának fennállása során folyamatosan tisztában legyen a foglalkoztatását érintő alapvető kérdésekkel.

Az Mt. írásbeli tájékoztatásra vonatkozó szabályaitól a munkáltató csak fennálló kollektív szerződés esetén, és csak a munkavállaló javára térhet el.

A fenti általános szabályokon túl a Munka törvénykönyve a munkáltató részére számos egyéb jogintézmény kapcsán is tájékoztatási kötelezettséget ír elő.

Példák erre:

- Személyes adatok kezeléséről
- Személyhez fűződő jogok korlátozásáról – amennyiben ez felmerül (ennek módja, feltétele, várható tartalom)
- Technikai eszközök alkalmazásáról (beléptető rendszer, kamerák alkalmazása stb.)



FÜGGETLEN SZAKSZERVEZETEK DEMOKRATIKUS LIGÁJA

1112 Budapest, Sasadi út 170.

Tel.: (36-1) 321-5262

www.liganet.hu • info@liganet.hu



A munkaszerződés tartalmi elemei és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségei

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

GINOP-5.3.5-18-2020-00160
„Munkavállalói ismeretek
fiatalok részére”

MIT KELL TARTALMAZNIA A MUNKASZERZŐDÉSNEK?

- a felek nevét és megnevezését (munkáltató, illetve munkavállaló), továbbá a munkaszerződés megkötése szempontjából lényeges azonosító adatokat (adószám, adóazonosító szám, állandó lakcím, székhely, bankszámlaszám stb.),
- munkavállaló alapbérét,
- munkakört,
- munkavégzés helyét,
- munkaviszony tartamát – ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre,
- amennyiben próbaidő kerül kikötésre, úgy annak mértékét.

MILYEN TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGE VAN A MUNKÁLTATÓNAK?

Legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót:

- a napi munkaidőről,
- az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásáról,
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra, határozatlan időre jön létre. A felek természetesen megállapodhatnak részmunkaidős foglalkoztatásban, illetve határozott időtartamú munkaviszonyban is. A határozott idő naptárilag vagy más alkalmas módon (pl. valamely munkavállaló keresőképtelen állományának időtartamára) kerül meghatározásra. Utóbbi esetben a munkavállalót tájékoztatni kell a munkaviszony várható időtartamáról.

Tájékoztatás a munkafeltételek változásakor: ha a fentiek valamelyike, vagy a munkáltató személye, lényeges adatai a munkaviszony során megváltoznak, arról a munkavállalót 15 napon belül írásban tájékoztatni kell.



A munkaszerződés tartalmi elemei és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségei

