**Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ)**

**Munkáltató**

**TÁJÉKOZTATÁS A MUNKAVÁLLALÓ RÉSZÉRE**

**A MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOKRÓL ÉS A**

**SZEMÉLYHEZ FŰZŐDŐ JOGOK MUNKAVISZONYBÓL EREDŐ KORLÁTOZÁSÁRÓL**

**I. A MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK**

*A munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46.§-ában előírt tájékoztatási kötelezettségének az alábbiak szerint tesz eleget:*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **NAPI MUNKAIDŐ:** | Mt. 92.§-a szerint. |
| **1.1.** | **Napi munkaidő** | 8 óra |
| **1.2.** | **A munkavégzés kezdete:** | 7.40 óra |
| **1.3.** | **A munkavégzés vége:** | 16.00\_\_\_ óra |
| **1.4.** | **Munkaközi szünet:** | 20 perc |
|  |  | (ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama a kilenc órát meghaladja, további 25 perc) |
| **1.5.** | **Heti két pihenőnap:** | Szombat és vasárnap. |
|  |  |  |
| **2.** | **ALAPBÉREN TÚLI MUNKABÉR ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK** |  |
| **2.1.** | **Alapbéren túli munkabér:** | |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  |  |  |  |  |  | |
| **2.2.** | **Egyéb juttatások:** |  |
|  |  |  |
| **3.** | **MUNKABÉR** | Az Mt. 136-164.§-a szerint. |
| **3.1.** | **A munkabérrel való elszámolás módja:** | Az Mt. 154-164.§-a szerint. Főbb szabályok: a munkabért – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni. A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet. |
| A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. |
| További elszámolási szabályok: az Mt. 154-156.§-a szerint. |
|  |  |  |
| **3.2.** | **A munkabérfizetés gyakorisága:** | A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. További szabályok: Mt. 155.§-a szerint. |
|  |  |  |
| **3.3.** | **A munkabér kifizetés napja:** | Minden hó 5. napja. Mt. 157.§/1/ A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni. |
|  |  |  |
| **4.** | **MUNKAKÖRBE TARTOZÓ FELADATOK:** | A külön okiratba foglalt munkaköri leírás szerint. |
|  |  |  |
| **5.** | **A SZABADSÁG** | A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Lásd: Mt. 115-125.§. |
|  |  |  |
| **5.1.** | **Az alapszabadság mértéke:** | Az Mt. 116.§-a szerint az alapszabadság mértéke 20 munkanap. Pótszabadságok: az Mt. 117-120.§-a szerint |
|  |  |  |
|  | **Számítási módja:** | Mt. 115-121.§-a szerint. Főbb szabályok: a munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár. A fél napot elérő töredéknap egész munkanapnak számít. |
|  |  |  |
| **5.2.** | **A szabadság kiadásának szabályai:** | Az Mt. 122-125.§-a szerint. Főbb szabályok:  A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.  A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet. A szabadságot főszabályként esedékességének évében kell kiadni, kivételek az Mt. 123. §-ában. A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni – további szabályok az Mt. 124.§-ában. A 125. § szerint a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. |
|  |  |  |
| **6.** | **A munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályai:** | Mt. 69. §(1) A felmondási idő harminc nap.  (2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött  *a)* három év után öt nappal,  *b)* öt év után tizenöt nappal,  *c)* nyolc év után húsz nappal,  *d)* tíz év után huszonöt nappal,  *e)* tizenöt év után harminc nappal,  *f)* tizennyolc év után negyven nappal,  *g)* húsz év után hatvan nappal  meghosszabbodik.  (3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.  (4) A felmondási idő számítása szempontjából a 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni.  (5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. |
|  |  | További felmondási és kapcsolódó szabályok: Mt. 65-77.§ |
|  |  |  |
|  | **Azonnali hatályú felmondás:** | Mt. 78.§ (1)A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél  *a)* a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy  *b)* egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.  (2)Az azonnali hatályú felmondás jogát 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. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják. További szabályok: Mt. 79.§ |
|  |  |  |
| **6.** | **KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS:** | A munkáltató kollektív szerződés hatály alá nem tartozik. |
|  |  |  |
| **7.** | **A MUNKÁLTATÓI JOGKÖR GYAKORLÓJA:** | MKKSZ elnöke |
| **8.** | **MUNKÁLTATÓI SZABÁLYZATOK (Mt. 17. §) ÉS TÁJÉKOZTATÁSOK (Mt. 18. §) KÖZLÉSÉNEK SZOKÁSOS MÓDJA:** | A tájékoztatás a helyben szokásos módon – szóban és írásban – történik. |
|  |  |  |

**II. TÁJÉKOZTATÁS A SZEMÉLYHEZ FŰZŐDŐ JOGOK MUNKAVISZONYBÓL EREDŐ KORLÁTOZÁSÁRÓL**

*Az Mt. rendelkezései szerint a törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.*

*A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell*

*A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet (9.§).*

*A munkáltató az Mt. személyhez fűződő jogok védelme tárgyában előírt tájékoztatási kötelezettségnek az alábbiak szerint tesz eleget.*

**1. Tájékoztatás a Munka Törvénykönyvéről**

A munkáltató ezúton tájékoztatja a munkavállalót az Mt. személyiségvédelmi rendelkezéseiről:

***10. §***  *§ (1) A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.*

*(2) A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet e törvény Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása vagy kötelességének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti.*

*(3) Az (1) és (2) bekezdés alapján okirat bemutatása követelhető.*

*(4) A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.*

*(5) A munkáltató az (1)–(4) bekezdésen alapuló adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja.”*

***11. § (****1) A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely*

*a) a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy*

*b) törvényben védett jelentős érdek*

*súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.*

*(2) Az (1) bekezdés b) pontja alkalmazásában jelentős védett érdek különösen*

*a) a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez,*

*b) a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez,*

*c) a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez,*

*d) a nukleáris anyagok őrzéséhez,*

*e) a Btk. szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez*

*fűződő érdek.*

*(3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.*

*(4) A (3) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhat meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása*

*a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,*

*b) törvény által védett titok, vagy*

*c) a (2) bekezdés b)–d) pontja szerinti törvény által védett érdek*

*sérelmének veszélyével járna.*

*(5) A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó (4) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza.*

***11/A.******§*** *(1) A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.*

*(2) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.*

*(3) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.*

*(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.*

*(5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.”*

**2. Tájékoztatás a személyes adatok kezeléséről**

2.1**.** A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaszerződésben meghatározott személyes adatait a munkaszerződés teljesítése, és a munkajogviszonyra vonatkozó jogszabályi kötelezettségek teljesítése érdekében a munkaviszony fennállása időtartamáig kezeli. Jogszabályban előírt kötelezettségek teljesítéséhez szükséges adatkezelés időtartamára a törvényi rendelkezések irányadók (Számviteli törvény 169.§, az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. tv. 47.§). A munkáltató adatvédelmi szabályzata – amely tartalmazza az érintett személy jogait és kötelezettségeit, a jogérvényesítés szabályait is – elérhető személyesen a munkáltató székhelyén, vagy a munkáltató honlapján.

**2.2.** A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy munkaviszonyával összefüggésben a Munka Törvénykönyve alapján szerződés teljesítése jogcímén az Adatvédelmi szabályzatában meghatározott adatkezeléseket végzi, legfőképpen munkaügyi, személyzeti nyilvántartást vezet.

**2.3.** A Munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy jogi kötelezettség teljesítése jogcímén, törvényben előírt adó és járulékkötelezettségek teljesítése (adó-, adóelőleg, járulékok megállapítása, bérszámfejtés, társadalombiztosítási ügyintézés) céljából kezeli a munkavállalók – nyilatkozata alapján családtagjaik – adótörvényekben előírt személyes adatait (kifizetői adatkezelés).

**2.4.** A munkáltató tájékoztatja a munkavállalótaz útnyilvántartás, menetlevél vezetéséhez kapcsolódó adatkezelésről: a munkáltató jogi kötelezettség jogcímén, költségelszámolás, bizonylatolás, adóalapok megállapítása, üzemanyag megtakarítás elszámolása céljából kezeli a céges és a foglalkoztatott hivatali, üzleti célra használt saját gépjárműhasználatának törvényben meghatározott adatait (gépkocsivezető neve, a gépjármű típusa, rendszáma, utazás időpontja, célja, megtett útvonal, felkeresett üzleti partner neve). A vonatkozó jogszabály 1995. CXVII. tv. (Szja tv.) 27.§ (2), 3. Melléklet 6. és 5. Melléklet 7. pont.

**2.5.** A munkavállaló kijelenti, hogy a munkáltató Adatvédelmi szabályzatát, a munkaviszonnyal kapcsolatos adatkezelésről szóló fejezetét, és ebben a kezelhető személyes adatok körére, az adatkezelés céljára, az adattárolás időtartamára, az adatok címzettjeire, továbbá a kifizetői adatkezelésre, a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszközökről, az adatbiztonsági intézkedésekre, az érintett munkavállaló adatkezeléssel kapcsolatos jogaira vonatkozó rendelkezéseket megismerte, és ezzel a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének eleget tett.

**3. Tájékoztatás személyes adatok átadásáról adatfeldolgozóknak**

Adatvédelmi szabályzat 7. melléklete (Adatvédelmi tájékoztató) és az Adatvédelmi szabályzat 9. melléklete tartalmazza a munkáltató által igénybe vett adatfeldolgozókat.

A munkavállaló kijelenti, hogy az Adatvédelmi szabályzatot megismerte.

**4. Tájékoztatás a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszközök alkalmazásáról – és az érintett jogairól**

A munkavállaló tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek ellenőrzése, vagyonvédelem jogcímén az Adatvédelmi szabályzatban meghatározott technikai eszközöket alkalmazza.

**5. Tájékoztatás a munkaidőn kívüli magatartás korlátozásáról**

Az Mt. 8.§ (2) bekezdése szerint „*a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely* – *különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján* – *közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell*.” Ez alapján a munkáltató azt az elvárást fogalmazza meg a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásával, vélemény-nyilvánításával összefüggésben, hogy csak olyan magatartást nem tanúsíthat, és olyan véleményt nem nyilváníthat, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltató helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

Kelt, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ év \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ hó \_\_\_\_ nap

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

munkáltató

**III. Záradék:**

Alulírott munkavállaló ezen okirat aláírásával igazolja, hogy jelen Tájékoztatót aláírása előtt teljes terjedelmében elolvasta, annak rendelkezéseit megértette, annak egy példányát átvette, mindezek tényét aláírásával[[1]](#footnote-1) igazolja.

Kelt, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ év \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ hó \_\_\_\_ nap

|  |  |
| --- | --- |
| NÉV: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | ALÁÍRÁS:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |  |
| LAKCÍM: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |

1. Valamennyi oldal aláírandó [↑](#footnote-ref-1)