

**TÁJÉKOZTATÓ**  
**a munkaviszonyból eredő alapvető jogokról és kötelezettségekről**

.....  
(a munkavállaló neve)

.....  
(a munkavállaló munkaköre)

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. (a továbbiakban: Munka tv.) 76. § (7) bekezdése, valamint a 76/B. § (1) bekezdés alapján, a munkaszerződés megkötésekor a munkáltató szóbeli tájékoztatást adott Önnek a munkaviszonyból eredő alapvető jogokról és kötelezettségekről. A Munka tv. 76. § (8) bekezdésének rendelkezésére figyelemmel a tájékoztatást ezúton írásban is közlöm Önnek.

**1. Az irányadó munkarend:**

**I. Egyműszakos munkarend:**

.....-tól .....-ig (napok megnevezése, pl. hétfőtől péntekig).

A munkavégzés kezdete:..... óra.

A munkavégzés vége: .....óra

A heti két pihenőnap: .....(pl.: a szombat és a vasárnap.)

**II. Többműszakos munkarend:**

*1. műszak:*

.....-tól .....-ig (napok megnevezése, pl. hétfőtől péntekig)

A munkavégzés kezdete:..... óra.

A munkavégzés vége: .....óra

*2. műszak:*

.....-tól .....-ig (napok megnevezése, pl. hétfőtől péntekig)

A munkavégzés kezdete:..... óra.

A munkavégzés vége: .....óra

*3. műszak:*

.....-tól .....-ig (napok megnevezése, pl. hétfőtől péntekig)

A munkavégzés kezdete:..... óra.

A munkavégzés vége: .....óra

A műszakbeosztás ..... időszakonként váltakozik.

A heti két pihenőnap: .....(pl.: a szombat és a vasárnap.)

**III. Változó munkarend** esetén vezetője két héttel korábban tájékoztatja az aktuális napi/heti/havi munkarendről.

**2. Pihenőidők:**

- munkaközi szünet, legalább 20 perc, (Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával - legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani.), amely nem számít bele – beleszámít\* a munkaidőbe,
- napi pihenőidő, legalább 11 óra,
- heti pihenőidő, 2 nap,
- munkaszüneti nap.

**3. A munkabér – munkaszerződésben meghatározott személyi alapbéren felüli – egyéb elmei:**

a.) Rendkívüli munkavégzés ellenértéke

– a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó, illetve a munkaidő-kereten felül végzett munka esetében: ..... [bérpótlék, a végzett munkával egyenlő mértékű szabadidő, vagy átalány]

– a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetében: ..... [bérpótlék, a végzett munkával egyenlő mértékű szabadidő, vagy átalány]

b.) Kétműszakos munkaidő-beosztás esetén 15%-os délutáni műszakpótlék, 30%-os éjszakai műszakpótlék kerül kifizetésre.

**4. A bérfizetés napja:**

A munkabér a tárgyhót követő 5-én kerül kifizetésre. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

**5. A munkába lépés napja:**

..... év ..... hó ..... nap

**6. A rendes szabadság mértékének számítási módja és kiadásának szabályai:**

A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.

Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

Az alapszabadság mértéke a munkavállaló

- a) huszonötödik életévétől huszonegy;
- b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;
- c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;
- d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;
- e) harmincötödik életévétől huszonöt;
- f) harminchetedik életévétől huszonhat;
- g) harminckilencedik életévétől huszonhét;
- h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;
- i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;
- j) negyvenötödik életévétől harminc

munkanapra emelkedik.

A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a fent meghatározott életkort betölti.

A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét betölti.

A szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár, ha a szabadság kiszámításánál töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg.

Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató

a) kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévet követő év június 30-áig,

b) a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. A b) pontban szereplő rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

A munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

Annak a munkavállalónak, akinek a munkaidő-beosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg sorkatonai vagy polgári szolgálatra történő behívásakor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be.

## 7. A munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályai:

Rendes felmondás esetén a Munka tv. 92. §-a alapján a felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg.

A harmincnapos 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.

A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

A munkáltató rendes felmondása esetén, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontra kéri, a munkáltató köteles a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszüntetni.

A munkavégzés alól a munkavállalót - legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban - a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult.

Kelt: ....., ..... év ..... hó .... nap

.....  
a munkáltató jogkört gyakorló  
személy aláírása

A tájékoztatást ..... év ..... hó..... napján átvettem.

.....  
(a munkavállaló aláírása)