**A MUNKÁLTATÓ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGE**(összefoglaló tájékoztató anyag)

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „Mt.”) 46. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a munkáltató köteles a munkavállalót legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított **tizenöt napon belül írásban tájékoztatni** a munkavállalóra irányadó alábbi alapvető munkakörülményekről:

1. a napi munkaidőről (munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható) (Mt. 96-100. §§);
2. az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról (munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható) (Mt. 136-145. §§);
3. a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról (munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható) (Mt. 154.-164. §§);
4. a munkakörbe tartozó feladatokról;
5. a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának szabályairól (munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható) (Mt. 115-125. §§);
6. a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól (munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható) (Mt. 69-70. §§);
7. arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik–e; valamint
8. a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

**Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség**, amennyiben a munkaszerződés alapján a munkaviszony időtartama az 1 hónapot, vagy a munkaidő a heti 8 órát nem haladja meg. Kivételt képez ez alól a szabály alól a fenti h) pontban meghatározott, munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezésére vonatkozó tájékoztatási kötelezettség, amely minden esetben terheli a munkáltatót.

**Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség**, amennyiben a fenti információkat a munkaszerződés részletesen tartalmazta. Ilyen esetben érdemes a munkaszerződés szövegében külön jelezni, hogy annak aláírásával a munkavállaló egyúttal a tájékoztatás átvételét is igazolja.

A fent említett 15 napos határidő naptári napban számolandó, érdemes azonban a tájékoztatót akár már a munkaszerződés megkötésekor átadni. A határidő számítása a munkaviszony kezdetével, vagyis a munkába lépés napjával indul, amely időpontot a felek a munkaszerződésben szabadon meghatározhatják. Ha azonban a felek a munkaszerződésben nem határozzák meg ennek pontos időpontját, akkor a jogszabály rendelkezése folytán a munkaviszony kezdetének a munkaszerződés megkötését követő napot kell tekinteni.

A tájékoztató nem része a munkaszerződésnek, csak egy tájékoztató dokumentum, amelyet a munkáltató egyoldalúan ad ki és melyet a munkaszerződés adta kereteken belül egyoldalúan módosíthat is.

**Adatváltozások**

Amennyiben a munkaviszony a munkaszerződés megkötését követő tizenötödik nap előtt megszűnik, akkor a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon kell a tájékoztatást megadni.

Amennyiben az a tájékoztató tartalmát érintő változás miatt így a munkakörülmények munkáltató általi, munkaszerződés keretein belül történő egyoldalú módosítása miatt vagy a munkáltatón kívül álló okból) szükségessé válik, akkor a változásról a munkavállalót a változást követő 15 napon belül a fentiekben leírt szabályok megfelelő alkalmazása mellett írásban tájékoztatni kell.

Amennyiben azonban a változás által érintett tartalom a munkaszerződésben is rögzítésre került, akkor a munkaszerződés módosítása is szükségessé válhat. A munkáltató megnevezésének vagy azonosító adatainak változása esetén azonban nem kell munkaszerződést módosítani, ilyenkor elegendő a munkavállaló írásbeli tájékoztatása.

**Külföldi munkavégzés**

A 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén a munkavállalót a tájékoztatóban foglaltakon túl legkésőbb a külföldre való kiutazást hét nappal megelőzően, szintén írásban tájékoztatni kell a külföldi munkavégzéssel kapcsolatos legfontosabb kérdésekről, így az alábbiakról.

1. a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról;
2. a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról;
3. a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről; továbbá
4. a hazatérésre irányadó szabályokról.

Ezt a tájékoztatási kötelezettséget a munkáltatónak nem csak a munkaviszony kezdetekor kell teljesítenie, hanem bármikor, amikor a munkaviszony fennállása alatt 15 napot meghaladó külföldi munkavégzésre kötelezi munkavállalót (pl. kiküldetés, kirendelés esetén).

**Egyéb információk**

A tájékoztatás a kötelező elemeken kívül tartalmazhat bármely olyan egyéb információt, amely a munkavégzéssel összefügg. Például a munkavállaló feladatainak ellátásához szükséges képzettség vagy kompetenciák felsorolását, a szervezeti egység megjelölését, ahol a munkavállaló dolgozik, a munkáltató közvetlen felettesének megnevezését stb.

A kollektív szerződés a tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó rendelkezésektől csak a munkavállaló javára térhet el.