

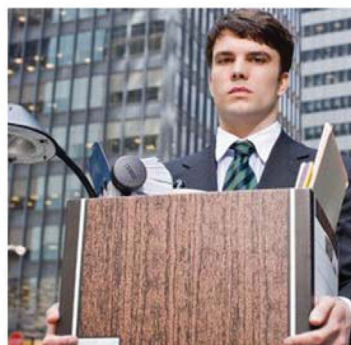
Munkaviszony és

munkába lépés

Ki vállalhat
munkát?

A munka-
szerződés
tartalma

A munkáltató
tájékoztatási
kötelezettsége



2009

Munkajogi elsősegély
III.

A munkaviszony és munkába lépés

Munkajogi elsősegély III.

A **munkaviszony** meghatározott munka, feladat elvégzésére jön létre, a munkáltató és a munkát ellátó munkavállaló között. Jellemzői, hogy a felek között függőségi viszony jön létre, a munkáltató széleskörű utasítási jogával. Így pl. a munkaadó határozza meg a munkaidőt, a munkavégzés helyét, a munkakört, az elvégzendő feladatokat. A munkavállaló a munkát köteles személyesen elvégezni.

Munkát csak az vállalhat, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Kivételesen munkaviszonyban állhat az a fiatal is, aki elmult 15 éves, és általános iskolában, szakiskolában vagy középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat – ehhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.

A munkaviszony **munkaszerződéssel** jön létre, amelyet írásba kell foglalni, még akkor is, ha egynapos munkavégzésre vonatkozik. Az írásba foglalásról a munkáltatónak kell gondoskodnia. Ha elmulasztja, a munkaszerződés érvénytelenségére a munkavállaló harminc napon belül hivatkozhat.

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell:

- a felek nevét és lényeges adatait (pl. munkáltató megnevezése, székhelye, cégjegyzékszám, munkavállaló személyes adatai, TAJ száma, adóazonosító jele)
- a munkavállaló személyi alapbérét (időbér vagy teljesítménybér, melynek a minimálbért vagy a garantált bérminimumot el kell érnie),

A munkaviszony és munkába lépés

Munkajogi elsősegély III.

- munkakörét és
- a munkavégzés helyét (állandó vagy változó munkahely, értelemszerű megjelöléssel).

Ezeket túl bármilyen kérdésben (pl. próbaidő kikötése, bérpótlékok, felmondási idő) meg lehet állapodni, de jogszabállyal vagy kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni:

- az irányadó munkarendről,
- a munkabér egyéb elemeiről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkába lépés napjáról,
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

A **tájékoztatást** a munkaszerződés megkötésekor szóban kell megtenni, és legkésőbb 30 napon belül írásban is át kell adni.

A munkaviszony és munkába lépés

Munkajogi elsősegély III.

A munkaszerződésben **próbaidő** is kiköthető (nem kötelező!). Ennek mértéke harminc nap, de kollektív szerződés, vagy a felek ennél rövidebb vagy hosszabb próbaidőt is megállapíthatnak, ami így legfeljebb három hónapos lehet. Kizárólag írásban, a munkaszerződésben köthető ki, és nem hosszabbítható meg. Próbaidő alatt minden, a munkaviszonyból származó jog és kötelezettség megilleti és terheli a feleket, így jár munkabér, szabadság, terhel a munkavégzési kötelezettség, stb. Amíg a próbaidő tart, a munkaviszonyt bármely fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti.

A **munkaviszony kezdete** a munkába lépés napja, amit vagy a munkaszerződés jelöl meg, vagy a megkötését követő napon kell munkába lépni.

A munkaviszony teljes munkaidőre jön létre, de kiköthető részmunkaidős foglalkoztatás is.

A munkaviszonyt általában határozatlan időre létesítik, ha határozott időtartamú, azt a munkaszerződésben kell megjelölni. A határozott időtartamú munkaviszony időtartama az öt évet nem haladhatja meg.



LIGA Szakszervezetek

www.liganet.hu; E-mail: info@liganet.hu
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/a.
Tel.: (36-1) 321-5262; Fax: (36-1) 321-5405

2009