1. *melléklet*

**Kecskeméti Turizmusfejlesztési és Marketing Kft.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**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 MUNKAIDÓ:** | Mt. 92.§-a szerint. |
| **1.1.** | **Napi munkaidő** | 8 óra |
| **1.2.** | **A munkavégzés kezdete:** | 8 óra |
| **1.3.** | **A munkavégzés vége:** | 16 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.) |
| **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:** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Mt. 157.§/2/ 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:** | Ügyvezető |
| **8.** | **MUNKÁLTATÓI SZABÁLYZATOK (Mt. 17.§) ÉS TÁJÉKOZTATÁSOK (Mt. 18.§) KÖZLÉSÉNEK SZOKÁSOS MÓDJA:** | A társaság székhelyén kifüggesztésre kerül. |
|  |  |  |

**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 személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen 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.*

**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.§, 2017. évi CL. tv. 78.§). A munkáltató adatkezelési tájékoztatója – 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, illetve munkáltató jogos érdekének érvényesítés jogcímén az Adatkezelési 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 munkavállalót az ú**tnyilvántartás, menetlevél vezetéséhez kapcsolódó adatkezelésről: a munkáltató jogi kötelezettség jogcímén, költségelszámolás, bizonylatolás, adóalapok megállapítása, üzemanyagmegtakarítás 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. évi CXVII. tv. (Szja tv.) 27. § (2) bek., 3. Melléklet 6. pont és 5. Melléklet II.7. pont.

**2.5.** A munkavállaló kijelenti, hogy a munkáltató Adatkezelési 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. A Társaság általános adatkezelési tájékoztatója elérhető a Társaság honlapján, másolata elkérhető az ügyvezetői irodán.

**3. Tájékoztatás személyes adatok átadásáról adatfeldolgozóknak**

Adatvédelmi szabályzat I. Része tartalmazza a munkáltató által igénybe vett adatfeldolgozókat.

A munkavállaló kijelenti, hogy az Adatvédelmi szabályzatát 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, céljából a munkáltató jogos érdeke jogcímén az Adatkezelési 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 a munkáltató helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

Kecskemét, 20…….

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

munkáltató

**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.

Kecskemét, 20……

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

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