

Munkaszerződés-ellenőrzőlista

Munkavállalóknak – mit nézz át aláírás előtt?

1. A szerződés érvényességéhez elengedhetetlen elemek

- ☐ Szerepel-e a saját és a munkáltató pontos neve, adatai?
- ☐ Fel van-e tüntetve az alapbér, és időbérként (havibér/órabér) szerepel-e?
Ha hiányzik, a szerződés alaki okból érvénytelen lehet.
- ☐ Egyértelműen meg van-e határozva a munkaköröd?
Foglalkozás megnevezésével vagy a konkrét feladatok felsorolásával.
- ☐ A szerződést mindkét fél aláírta, és írásos példányt kaptál róla?

2. Munkakörülmények – érdemes tisztázni

- ☐ Rögzítve van-e a munkavégzés helye?
Konkrét cím vagy tágabb terület is lehet – ha nincs megadva, a szokásos munkavégzési hely az irányadó.
- ☐ Rögzítve van-e a munkaidő?
Megállapodás hiányában napi 8 órás teljes munkaidő érvényes.
- ☐ Egyértelmű-e, hogy határozott vagy határozatlan idejű a szerződésed?
- ☐ Fel van-e tüntetve a munkaviszony kezdő napja?
Hiányában a szerződéskötést követő nap számít kezdőnapnak.

3. Egyéb, megállapodástól függő feltételek

- ☐ Van-e kikötve próbaidő, és ha igen, mennyi?
- ☐ Milyen béren kívüli juttatások, bérelemek szerepelnek a szerződésben?
Pl. cafeteria, céges autó, teljesítménybér.
- ☐ Van-e versenytildalmi megállapodás, és ha igen, jár-e érte ellenérték?

4. Tájékoztatás és adminisztráció

- ☐ Megkaptad-e a munkaköri leírást a munkába lépéstől számított 7 napon belül?
A munkaköri leírás nem kötelező szerződéses elem, de az átadása igen.
- ☐ Megkaptad-e a munkáltató írásbeli tájékoztatását a felmondási időről, kollektív szerződés hatályáról?
- ☐ Minden, amiben szóban megállapodtatok, bekerült az írásos szerződésbe?
Ha nem, kérd a pontosítást – ellenkező esetben nehéz lehet bizonyítani utólag.

Megjegyzések

Forrás: a Munka Törvénykönyve és a HR Blog (hrportal.hu) munkajogi rovatában megjelent, Dr. Szabó Gergely ügyvéd (Kocsis és Szabó Ügyvédi Iroda) összefoglalói alapján készült melléklet a „Melyek a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei?” című cikkhez. Az ellenőrzőlista tájékoztató jellegű, nem minősül jogi tanácsadásnak; konkrét ügyben célszerű munkajogi szakértőt bevonni.