

MUNKASZERZŐDÉS
(módosításokkal egységes szerkezetben)
vezető állású munkavállaló részére

amely létrejött

egyrészt a **Martonvásár Városi Közszolgáltató Nonprofit Kft.** (cégjegyzékszám: 07-09-024940, adószám: 24901084-2-07, képviseli: a társaság tagja felhatalmazása alapján: Dr. Szabó Tibor, polgármester), mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató),

másrészt **Tóth Balázs Károly** (szül:, anyja neve:, adóazonosító szám:, TAJ szám:) 2462 Martonvásár, szám alatti lakos, mint munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló)

között az alulírott napon és helyen, a következő feltételekkel:

Előzmények

A MartonSport Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság egyszemélyi tagja és alapító tagja, Martonvásár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete a 16/2015. (II.10.) számú határozatával úgy döntött, hogy az ügyvezetői feladatok ellátásával munkaviszony keretében Tóth Balázst bízta meg 2015. február 1. napjától határozatlan időtartamra és a Megbízó képviseletében Dr. Szabó Tibor polgármestert feljogosította a munkaszerződés aláírására. Martonvásár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete 187/2020. (VIII. 6.), valamint 225-235/2020 (IX. 29.) határozataival a kizárólagos tulajdonában lévő Martongazda Nonprofit gazdasági társaság MartonSport Nonprofit gazdasági társaságba történő beolvadásáról határozott, a jogutód cég névváltozásával. Az egyesülés révén 2021. január 1-jétől Martonvásár Városi Közszolgáltató Nonprofit Kft. néven a korábbi gazdasági társaságok jogutódjaként működő gazdasági társaság ügyvezetői feladatainak ellátására Tóth Balázs Károlyt kérte fel a tulajdonos, mely megbízatást Tóth Balázs Károly elfogadott.

Felek a Munkáltatónál hatályos javadalmazási szabályzat alapján szükséges éves felülvizsgálat keretében áttekintették Munkavállaló hatályos és fennálló munkaszerződését, melynek módosítását jelen szerződéssel egységes szerkezetben fogadják el 2024. január 1. napjától.

Szerződő felek Munkavállaló ügyvezető tevékenységére vonatkozó részletes szabályokat a jelen munkajogviszony keretében az alábbiak szerint állapítják meg:

1. A szerződés tárgya

- 1.1. A Munkáltató a Munkavállalót a társaság tagja közvetlen alárendeltségében **ügyvezető** feladatainak ellátására alkalmazza, figyelemmel a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208-211. §, valamint 204-207. §-aira, továbbá a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényre, mint vezető állású munkavállalót, a jelen munkaszerződés elválaszthatatlan mellékletét képező munkaköri leírásban foglalt feltételek szerint. Amennyiben a Munkavállaló valamely feladatáról a munkaköri leírás nem rendelkezik, úgy a Munkavállaló közvetlen felettese határozza meg a munkakörébe tartozó feladatokat.
- 1.2. A Munkavállalónak a jelen szerződés tárgyát képező ügyvezető munkakörben történő alkalmazása, díjazásának meghatározása, illetve munkaviszonyának megszüntetése a Munkáltató kizárólagos hatáskörébe tartozik. Az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló személy Dr. Szabó Tibor, polgármester.

2. A munkavégzés helye

Szerződő Felek megállapodnak, hogy a munkavégzés helye a Munkáltató mindenkori székhelye, illetve – a munkavállaló munkaköréből adódóan – a Munkáltató székhelyén kívül Martonvásár teljes közigazgatási területe, amely azonban nem minősül kiküldetésnek, illetve kirendelésnek.

3. Általános szerződési feltételek

- 3.1. A Munkavállaló kijelenti, hogy magyar állampolgár, ezért a jelen szerződés tekintetében szerződéskötési akadály nincs. Egyebekben a szerződő felek kölcsönösen kijelentik, hogy nincs tudomásuk olyan tényről, amely a szerződés érvényességét érintené.
- 3.2. A Munkáltató kijelenti, hogy a Munkavállaló alkalmazásához szükséges feltételek biztosítottak.
- 3.3. A Munkavállaló kijelenti, hogy a munkakör ellátásához szükséges bizonyítványokkal, illetve okiratokkal rendelkezik, illetve rendelkezni fog. Munkavállaló kijelenti, hogy egészségi állapota nem korlátozza a fenti munkakör betöltésében, munkáját végzettsége és korábbi szakmai gyakorlata alapján képes ellátni, valamint azt, hogy a jelen szerződés időtartama alatt a Munkáltató érdekeit figyelembe véve, legjobb tudása szerint végzi.
- 3.4. A Munkavállaló a munkakörének betöltése során a hatályos jogszabályoknak, valamint a hatályos szabályzatok rendelkezéseinek figyelembe vételével köteles eljárni.

4. A munkaviszony időtartama, megszüntetése, megszűnése:

- 4.1. A Munkáltató (valamint jogelődje) a Munkavállalót 2015. február 1. napjától, határozatlan időtartamú munkaviszonyban alkalmazza. Felek megállapítják, hogy vezető tisztségviselői megbízatásának időtartama a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:114. §-a alapján 2021. január 1-jétől számítva öt évre szól.
- 4.2. Szerződő Felek rögzítik, hogy a határozatlan idejű munkaviszonyt mind a Munkáltató, mind a Munkavállaló felmondással megszüntetheti az Mt. 65-67. §-ai alapján – kivéve 65. § (3) bekezdés c) pont, 66. § (1)-(6) bekezdései, 68. § (2) bekezdése –, az Mt. 69. § (1)-(2), (4)-(5) bekezdései szerint.
- 4.3. A munkaviszony megszüntetésekor, megszűnésekor a Munkáltató köteles a Munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon munkabérét, egyéb járandóságait kifizetni, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat kiadni.
- 4.4. Felek rögzítik, hogy a vezető tisztségviselői megbízatás megszüntetésére, meghosszabbítására a Ptk., az Mt. szabályai az irányadóak.

5. A Munkavállaló munkarendje:

- 5.1. Szerződő Felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló **munkaideje heti 40 óra, munkarendje kötetlen.**
- 5.2. Munkavállaló a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő igénybevételét – jelen szerződésben foglaltak figyelembevételével – maga állapítja meg, a munkáltatói jogokat gyakorló képviselőjének előzetes egyeztetésével.
- 5.3. A Munkavállalót az Mt. 115-117. §-a szerinti éves szabadság illeti meg. A szabadság igénybevételének időpontját - társaság tagja képviselőjével való előzetes egyeztetés alapján - a munkavállaló maga állapítja meg azzal, hogy a szabadság időtartamát a vezetett nyilvántartásban rögzíteni kell, továbbá ennek során biztosítani kell az eredményes, folyamatos és zavartalan munkamenetet.

6. A Munkavállaló díjazása:

- 6.1. A Munkavállaló személyi alapbére - a munkaszerződés 5.1. pontjában foglaltakra is figyelemmel - havonta **bruttó 1.100.550.- Ft** azaz egymillió-ezer-ötszázötven forint.
- 6.2. Felek rögzítik, hogy Munkáltató viseli továbbá a megbízás teljesítésével felmerülő összes kiadások és költségek körében az alábbiakat:
- 6.2.1 Munkáltató - a feladatok teljesítése és a kapcsolattartás érdekében - Munkavállaló részére, a jogviszony időtartamára, a cég által biztosított SIM kártya használatával a telefonköltségből havi legfeljebb 15.000.- Ft díj térítését vállalja azzal, hogy az ezen felüli díjat a Munkavállaló a Munkáltató felé megtéríti;
 - 6.2.2. Munkáltató a feladatok teljesítése során felmerülő, számlával és útnyilvántartással igazolt költségeket Munkavállaló részére biztosítja.
 - 6.2.3. Munkáltató az ügyintézéshez szükséges munkaeszközöket - kiemelten: számítógép, SIM kártya, internet hozzáférés - a munkahelyen biztosítja Munkavállaló részére.
- 6.3. A Munkavállaló bérét és béren kívüli juttatását Munkaadó havonta utólag, a tárgyhót követő hónap 10. napjáig fizeti meg Munkavállaló részére, a Munkavállaló 11600006-00000000-47230477 számú bankszámlájára történő átutalással.
- 6.4. A Munkavállaló részére Munkáltató képviselője évente egyszer, a Munkáltató taggyűlésének határozata alapján, a Munkavállaló adott időszak teljesítményéhez kapcsolódóan juttatás kifizetését hagyhatja jóvá, melynek mértéke nem haladhatja meg a mindenkor hatályos javadalmazási szabályzatban rögzített juttatási mértéket, figyelembe véve a Munkavállaló rendszeres díjazását is.
- 6.5. A Munkavállaló évente egy alkalommal alapszintű egészségügyi szűrést vehet igénybe a Munkáltató térítése mellett legfeljebb bruttó 100.000.-, forint, azaz egyszázezer forint értékben.
- 6.6. A Munkavállaló részére cafetéria juttatás jár havi nettó 15.000,- Ft értékben SZÉP kártya juttatás formájában. E juttatásra nem jogosult a felmondás alatt álló munkavállaló, a fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállaló, illetve a csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban, illetve gyermekgondozást segítő ellátásban részesülő munkavállaló, aki aktív munkavégzést nem folytat.
- 6.7. Munkavállaló részére a munkavégzéshez szükséges szemüveg juttatás adható két évente. A juttatás összege a szemüveg árának legfeljebb 50%-a lehet, de maximum 100.000,- Ft, azaz egyszázezer forint. Az igényléshez csatolni kell a Munkáltató nevére és adószámára szóló számla másolatát. Amennyiben a munkavállaló az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet hatálya alá esik, választania kell a rendeletben foglalt, munkavégzéshez szükséges szemüveg és az e szabályzatban foglalt szemüveg juttatás közül, két juttatás nem adható ugyanazon két éves cikluson belül.
- 6.8. Munkavállaló általános-, vagy középiskolába járó gyermeke után iskolakezdési támogatásban részesülhet. Az iskolakezdési támogatást évente egyszer lehet igénybe venni, az iskolakezdést megelőző, illetve követő hatvan napon belül. A juttatás kifizetésének további feltétele, hogy a juttatás kifizetésének hónapjában Munkavállaló ne álljon felmondás vagy próbaidő alatt. Az iskolakezdési támogatás kifizetésre kerülő nettó összege gyermekenként legfeljebb 15.000,- Ft.

7. Egyéb feltételek:

- 7.1. A Munkavállaló kötelezi magát arra, hogy a munkája során a Munkáltatónál, valamint az általa alapított egyéb szervezeteknél tudomására jutott üzleti titkot, illetve a munkáltatóra, a munkáltató cég tulajdonosára, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információt megőrzi. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra, a munkáltató cég tulajdonosára, vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A Munkáltató a tudomására jutott üzleti titkot,

alapvető fontosságú információt, illetve adatot a munkaviszony fennállása, valamint megszűnése esetén az azt követő kettő évig harmadik személy számára nem szolgáltathatja ki.

- 7.2. A Munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a társaság által biztosított kedvezményes díjszabású telefon SIM kártya használata során jelen megállapodás 6.2.1. pontjában rögzített kereten felül esetlegesen felmerült költséget a Munkáltató soron következő havi illetményéből levonhatja. Munkavállaló hozzájárul továbbá, hogy, amennyiben a céges flottához tartozó további telefon SIM kártya is átadásra kerül Munkavállaló részére és ezzel kapcsolódóan felhalmozódnak szolgáltatói tartozások, annak mértékéig szintén jogosult Munkáltató levonni a Munkavállaló következő havi illetményéből.
- 7.3. A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt az alábbiakban felsoroltak szerint nem létesíthet:
A vezető
- nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével - a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
 - nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá
 - köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.
- 7.4. Ha a Munkavállaló a 7.4. meghatározott tilalmat megszegi, a Munkáltató
- kártérítést követelhet, vagy
 - kártérítés helyett követelheti, hogy a Munkavállaló a saját részére kötött ügyletet a Munkáltatónak engedje át, vagy
 - a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát a Munkáltató kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a Munkáltatóra engedményezze.
- 7.6. Munkavállaló – indokolt esetben – munkakörébe nem tartozó munkát is köteles végezni (Mt. 53. §). Ez azonban beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel rá nézve aránytalan sérelemmel nem járhat. A munkakörébe nem tartozó, illetve a más munkahelyen történő munkavégzés valószínű tartalmáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az ilyen munka nem haladhatja meg naptári évenként a 44 munkanapot vagy 352 órát.
- 7.7. Munkavállaló köteles a Munkáltatónál érvényben és hatályban lévő szabályzatokat megismerni, azokat betartani és betartatni.
- 7.8. A jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve, és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései az irányadóak.
- 7.9. A Munkáltató és a Munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatják.

Alulírott Szerződő Felek kijelentjük, hogy a munkaszerződést elolvastuk, közösen értelmeztük és azt, mint szerződéses akarattunkkal mindenben megegyezőt, helybenhagyólag írtuk alá.

Martonvásár, 2024. december „...”.

.....
Kft. tagja képviselőjében
Dr. Szabó Tibor
munkáltató

.....
Tóth Balázs Károly
munkavállaló