

MUNKASZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről: Bemutató Szolgáltató Kft. (székhely: 1022 Budapest, Törökvesz út 30. A épület, a társaságot nyilvántartásba vevő cégbíróság megnevezése: cégjegyzékszám: 213131321321 cégbejegyzés kelte: 2000.10.10. adószám:12316543131), mint munkáltató,

másrészről: Kovács Péter (Kovács Péter) lakcím: 5000 Szolnok, Tisza park 15. 1. épület A lépcsőház, szül.hely,idő:Miskolc 1975.01.01. anyja neve: Horváth Anna, TAJ:215846351 adóazonosító jel: 9786313851, mint munkavállaló

között az alábbi feltételekkel:

1./ A munkavállaló munkaköre: adótechnikus.

A munkavállalóval szemben a munkáltatói jogkör gyakorlására az ügyvezető igazgató jogosult, de az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlása a közvetlen gazdasági vezetőjét, a Szabó Tibor-t is megilleti.

A munkáltató és a munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően részletesen ismertette munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat. A munkáltató a szerződés megkötésével egyidejűleg átadja a munkavállalónak a munkaköri leírását, és 1 számon biztosított nyilvántartásba veszi.

2./ A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló havi bruttó személyi alapbére 200.000- Ft azaz kettőszázezer forint, amely a tárgyhót követő hó . napjáig kerül kifizetésre.

3./ A munkavállaló munkavégzésének helye:

4./ A munkaviszony tartama:

A felek a munkaviszonyt 2000.01.01. napjával hozzák létre, és a szerződés nap próbaidőre szól.

Próbaidőn belül a munkajogviszonyt mindkét fél indoklás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti. Amennyiben a próbaidő utolsó napjáig a munkajogviszonyt a szerződő felek egyike sem szünteti meg, a próbaidős munkajogviszony határozatlan idejű munkajogviszonnyá alakul.

Jelen munkaszerződés **Teljes munkaidős munkaviszony** foglalkoztatásra szól. **A munkavégzés heti időtartama 40 óra**, mely heti szinten a munkáltató igényei szerint a változó terheléshez igazodhat. Ezen belül az esetenként elrendelt túlmunka nem minősül fizetett túlórának. A heti 40 órát meghaladó előzetes munkáltatói engedély vagy utólagos munkáltatói leigazolás alapján végzett túlmunka ellenértékének elszámolása tekintetében a Munka Törvénykönyve 147. §-ban foglaltak szerint kell eljárni.

A felek kijelentik, hogy a munkáltató a munkavállalóra irányadó munkarendet és a szerződéskötés napjától alkalmazandó munkaidő beosztást a munkavállalóval ismertette.

5./ A munkavállaló köteles a munkakörébe tartozó feladatokat elvárható szakértelemmel és gondossággal a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni, munkatársaival együttműködni és munkáját úgy ellátni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy más egészségét, testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodást, vagy helytelen megítélést ne idézzon elő.

Amennyiben a munkavállaló betegség miatt keresőképtelenné válik, erről - lehetőség szerint a keresőképtelenség várható időtartamának megjelölésével - haladéktalanul köteles közvetlen gazdasági vezetőjét tájékoztatni.

A keresőképtelenség kezdetétől számított hetedik nap elteltével, majd ezt követően a keresőképtelenség további fennállása esetén kéthetente be kell nyújtani az orvosi igazolásokat a munkáltató részére.

Egy hetet meghaladó időtartamú szabadság igénybevétele vagy keresőképtelenség esetén a folyamatban lévő ügyeket munkavállaló köteles átadni a közvetlen gazdasági vezetője által kijelölt munkatársának.

6./ A munkavállalót megillető rendes szabadság mértékének számítási módja, valamint kiadásának rendje

tekintetében a Munka Törvénykönyve 130. §-tól 136. §-ig terjedő jogszabályi helyek alapulvételével kell eljárni.

7./ A munkavállaló kártérítési felelőssége tekintetében a Munka Törvénykönyve VIII. fejezetében rögzítettek szerint kell eljárni.

8./ A munkavállaló átirányítása vagy kiküldetése esetében a Munka Törvénykönyve 83/A §, valamint 105 § alkalmazásával kell eljárni.

9./ A munkavállaló a munkajogviszony fennállása alatt titoktartási kötelezettséggel tartozik a munkaköre ellátása során tudomására jutott, a munkáltatóra, annak működésére, piaci és szerződéses kapcsolataira, stb. vonatkozó adatokkal kapcsolatban.

10./ Munkaviszonya megszűnésekor a munkavállaló köteles a nála lévő minden olyan dokumentumot és információt a munkáltatónak átadni, amelyek a munkaviszonya időtartama alatt kerültek a birtokába és a munkáltató ügyeivel, szerződéses vagy piaci kapcsolataival, üzletvitelével kapcsolatosak.

11./ Amennyiben a munkavállaló munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesít, köteles azt munkáltatójának bejelenteni. A munkáltató a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, ha a további jogviszony a Munka Törvénykönyve 3.§ (5) bekezdésébe ütközik.

12./ A munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, valamint bármelyik fél által kezdeményezett rendes felmondással, vagy rendkívüli felmondással.

Rendes felmondás esetében a Munka Törvénykönyve 89. §-tól 94. §-ig terjedő jogszabályi helyei az irányadóak. A Mt. 96.§. által adott felhatalmazással élve a felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszony alatt a munkáltató részéről **rendkívüli felmondásra**, különösen a következő munkavállalói magatartások szolgálnak alapul:

- ittasság
- igazolatlan mulasztás
- bűncselekmény elkövetése a munkáltató vagy más munkavállaló sérelmére
- a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek vagy jó hírnevének veszélyeztetése
- a munkáltató image-hez nem méltó magatartás tanúsítása és ezzel munkáltató piaci megítélésének veszélyeztetése
- a munkáltató írásbeli vagy szóbeli utasítása végrehajtásának jogszerűtlen megtagadása
- őrzésére bízott, vagy átvett munkáltatói tulajdon gondatlan kezelése, károsítása

13./ A munkáltató rendes felmondása, illetve jogutód nélküli megszűnése esetén, valamint a munkavállaló által kezdeményezett jogszerű rendkívüli felmondás esetén a munkavállaló végkielégítésre való jogosultságát a Munka Törvénykönyve 95 §-a, illetve a 96 § (7) bekezdése alapulvételével kell megállapítani.

Jelen szerződés által nem érintett kérdésekben a Munka Törvénykönyve, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, valamint a Polgári Törvénykönyv az irányadóak. A felek a munkáltató székhelye szerint illetékes bíróság illetékességét kötik ki.

A felek a munkaszerződést átolvasás és értelmezés után, mint ügyleti akaratukkal mindenben megegyezőt aláírják.

Kelt: 2008.03.13.

.....
Munkáltató

.....
Munkavállaló