

MUNKASZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről a

mint **munkáltató** , székhely:.....

a cégjegyzéket vezető bíróság:.....

a cégjegyzék száma:.....

másrészről

mint **munkavállaló** (leánykori név is).....

lakcím:

születési hely, idő:

anyja neve,

TAJ szám: adóazonosító szám:

között, az alábbi feltételekkel:

1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkáltató a

munkavállalótév. hó napjától kezdődően, határozatlan időtartamú munkajogviszony keretében foglalkoztatja, a jelen munkaszerződésben foglaltak szerint.

Heti/havi/három havi munkaidő kerete: óra.

2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló

munkaköre: FEOR száma:.....

A munkáltató és a munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően ismertette a munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat. A munkáltató a szerződés megkötésével egyidejűleg átadja a munkavállaló számára a munkaköri leírását.

3. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló havi

bruttó személyi alapbére: Ft.

Változó munkarend esetén a Munka Törvénykönyve szerinti műszakpótlék illeti meg.

A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállalót a személyi alapbéren felül az alábbi munkabér illeti meg:

.....

4. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkavégzésének helye:

5. A felek kijelentik, hogy a munkáltató a munkavállalóra irányadó munkarendet, és a munkába lépés napjától alkalmazandó munkaidő-beosztást a munkavállalóval ismertette.

6. Az Mt. 81.§ által adott felhatalmazással élve, a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkajogviszony kezdetétől számított nap/hónap próbaidőnek minősül, mely időtartam alatt a felek bármelyike, azonnali hatállyal, írásbeli jognyilatkozattal, a megszüntetés okának érdemi indokolása nélkül, egyoldalúan jogosult a munkaviszonyt megszüntetni.

7. Az Mt. 96.§ (3) bekezdése által adott felhatalmazással élve, a felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszony alatt az alábbi magatartások tanúsítása ad okot a rendkívüli felmondás jogának gyakorlására:

A munkáltató részéről rendkívüli felmondásra, az Mt. 96.§ (1) bekezdés a/ pontja alapján, különösen a következő okok szolgálnak alapul:

Ittasság; igazolatlan mulasztás, a betegszabadság körében orvosi igazolás nélkül igénybe vehető 3 napon túlmenően; bűncselekmény elkövetése a munkáltató, illetve más munkavállaló sérelmére; a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése; utasítás végrehajtásának jogszerűtlen megtagadása.

A munkáltató részéről rendkívüli felmondásra, az Mt. 96.§ (1) bekezdés b/ pontja alapján, különösen a következő okok szolgálnak alapul:

A munkavállaló olyan alkalmatlansága, vagy a szakmai követelményeknek meg nem felelő munkavégzése, mely nem függ össze vétkes kötelezettségszegéssel.

A munkavállaló részéről rendkívüli felmondásra, az Mt. 96.§ (1) bekezdés a/ pontja alapján, különösen a következő okok szolgálnak alapul:

A munkabér meg nem fizetése, a foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, vagy a biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítására vonatkozó lényeges kötelezettségek szándékos, vagy súlyos gondatlansággal történő, lényeges megszegése.

A munkavállaló részéről rendkívüli felmondására, az Mt. 96.§ (1) bekezdés b/ pontja alapján, különösen a következő okok szolgálnak alapul:

Ha a munkáltató nem tanúsít a munkaviszony tekintetében vétkes kötelezettségszegő magatartást, a munkaviszony fenntartása mégis lehetlenné válik, pl. a munkabér meg nem fizetése, vagy a foglalkoztatási kötelezettség nem teljesítése, ha abban a munkáltatót vétkesség nem terheli. Például, ha a munkáltató tulajdonában lévő munkavégzési eszközökre végrehajtási eljárást folytatnak le, vagy azokat zár alá veszik, és emiatt a munkaviszony fenntartása a munkavállaló számára lehetlenné válik.

8. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkáltató rendes felmondása esetére - a jelen pontban szabályozott kivételekkel - a munkavállalót a reá irányadó, az Mt. 92.§ (2) bekezdésében szabályozott felmondási időn felül, továbbinapi/havi felmondási idő illeti meg. A munkáltatói rendes felmondás és a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén - ha vele szemben az Mt. 95.§ (2) bekezdésében szabályozott kizáró okok nem állnak fenn - a munkavállalót az Mt. 95.§ (4) bekezdés alapján a reá irányadó mértéken felül további végkielégítés illeti meg, a következők szerint: a munkáltatónál munkaviszonyban töltött egy év esetén: havi, két év esetén: havi átlagkereset.

Nem illeti meg a munkavállalót a fentiekben szabályozott, felemelt mértékű felmondási idő és végkielégítés, ha a munkáltatói rendes felmondására - az egészségügyi alkalmatlanság kivételével - a munkavállaló képességével, vagy a munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával összefüggő okból kerül sor.

9. A munkáltató és a munkavállaló az Mt. 167.§ (2) és (3) bekezdés által adott felhatalmazással élve, a kártérítési felelősség mértékét a munkavállaló másfél havi átlagkeresete erejéig emeli fel, a munkavállaló által ellátott munkakörre tekintettel, arra az esetre, ha a kárt a munkavállaló a munkaköréből fakadó kötelezettségeinek gondatlan megszegésével okozza.

10. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállalót a munkavégzéssel kapcsolatban felmerült alábbi költségtérítések illetik meg:

.....
.....

11. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállalót a munkabéren felül az alábbi juttatások illetik meg:

.....
.....

12. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy vele szemben a munkáltatói jogkör

gyakorlására a munkakörű (beosztású) vezető jogosult, de az utasítási és az ellenőrzési jog gyakorlása a munkakörű (beosztású) vezetőt is megilleti.

13. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató tájékoztatta a Munka Törvénykönyv 76. § (7) bekezdésében felsorolt feltételekről.

14. A jelen megállapodásban nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve, a kollektív szerződés, és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései az irányadóak.

Kelt:,év hó ... nap

.....
munkáltató

.....
munkavállaló