

V E Z E T Ő Á L L Á S Ú M U N K A S Z E R Z Ő D É S
h a t á r o z o t t i d ő t a r t a m r a

amely létrejött egyrészről

Munkáltató	Erzsébetvárosi Piacüzemeltetési Korlátolt Felelősségű Társaság
Cégjegyzékszám:	01-09-298784
Adószám:	25962415-2-42
Székhely:	1071 Budapest, Akácfa utca 42-48-
Képviselő:	Niedermüller Péter polgármester a Budapest Főváros VII. kerület Erzsébetváros Önkormányzata képviseletében

mint munkáltató (a továbbiakban: „Munkáltató”) és

Név:	Rókay Attila
Születési idő:	
Születési hely:	
Anyja leánykori neve:	
Lakcím:	

mint munkavállaló (a továbbiakban: „Munkavállaló”, együttesen a „Felek”) között az alulírott napon, az alábbi feltételekkel:

1. Munkaviszony

1.1 A Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót Budapest Főváros VII. kerület Erzsébetváros Önkormányzatának 716/2021. (XI.17.) számú határozata értelmében **2022. január 1** napjától **2024. december 31.** napjáig tartó határozott időtartamra szóló munkajogviszony keretében foglalkoztatja, a jelen munkaszerződésben (a továbbiakban: „**Munkaszerződés**”) és a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: „**Mt.**”) foglaltak szerint. A határozott idejű munkaviszony létesítése azért szükséges, mert a Munkavállaló a Mt. 208. § (1) bekezdése alapján – mint a Munkáltató vezetője – vezető állású munkavállalónak minősül, és társasági jogi megbízatása időtartama egyezik a határozott időtartammal, amelyre a jelen munkaviszonyt a Felek létesítik.

1.2 A Felek megállapodnak, hogy Munkáltató a jelen Munkaszerződés alapján ügyvezető munkakörben alkalmazza a Munkavállalót. A Munkáltató és a Munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a Munkáltató jelen Munkaszerződést megelőzően ismertette a Munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat. A Munkáltató a jelen Munkaszerződés megkötésével egyidejűleg átadja a Munkavállaló részére a Munkavállaló munkaköri leírását. A Felek rögzítik, hogy a Munkáltató jogosult a Munkavállalót eseti jelleggel a munkakörébe nem tartozó feladatok ellátásával is megbízni az Mt. 53. § rendelkezéseivel összhangban.

1.3 A Felek megállapodnak, hogy a munkaviszony első három hónapja próbaidőnek

minősül. A próbaidő alatt mindkét fél jogosult a munkaviszonyt bármikor, azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetni azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.

1.4 A felek nyilatkoznak, hogy nincs tudomásuk olyan tényről, amely e szerződés érvényes létrejöttét megakadályozná, és rendelkeznek mindazokkal a feltételekkel, amelyek alapján egymással érvényes munkaszerződést köthetnek.

1.5 A Munkavállaló kijelenti, hogy nem áll olyan jogi korlátozó intézkedés vagy megállapodás hatálya alatt, amely e szerződésre érvényesen kihatna.

2. Munkavégzés helye

2.1 A Felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló munkavégzésének helye elsősorban a Munkáltató székhelye, telephelyei és mindazon helyszínek, ahol Munkáltató a tevékenységét kifejti Magyarország területén.

3. Munkabér és egyéb juttatások

3.1 Munkavállaló személyi alapbére havi bruttó **750.000,-** Ft (azaz hétszázötvenezer forint) összeg. A nettó munkabér utólag, a Munkavállaló által megjelölt bankszámlára történő banki átutalás formájában kerül kifizetésre legkésőbb a tárgyhót követő hónap 10. napjáig.

3.2 A Munkáltató által a Munkavállaló munkavégzésének elősegítése érdekében a Munkavállaló rendelkezésére bocsátott munkaeszközök használatát a Munkáltató jogosult belső utasításban szabályozni, amelyet a Munkavállaló köteles áttanulmányozni, és amely a Munkavállalóra nézve kötelező jellegű. A Munkavállaló a rendelkezésére bocsátott munkaeszközöket, valamint a céges e-mail fiókot és internet elérést csak a munkája végzéséhez használhatja. A Munkáltató ennek alapján időről időre jogosult a Munkavállaló levelezését ellenőrizni, amelyhez a Munkavállaló a jelen Munkaszerződés aláírásával kifejezetten hozzájárul.

3.3 Munkavállaló jogosult részt venni a Munkáltató által egyoldalúan módosítható jutalmazási rendszerben, ami a Munkáltató szabályzataiban van meghatározva és általa időről-időre módosítva. A jutalom nem tekinthető a Munkavállaló alapbére részének.

3.4 A Munkáltató minden jognyilatkozata, annak formájára tekintet nélkül, amellyel a Munkavállaló számára természetbeni juttatást, prémiumot, jutalmat vagy egyéb, a Munkavállaló személyi alapbéréen felüli juttatást vagy kifizetést („**Juttatások**”) állapít meg vagy helyez kilátásba, a jognyilatkozatban meghatározott időpontig, ennek hiányában pedig visszavonásig érvényes.

4. Munkaidő, munkavégzés, szabadság, távollét

4.1 Munkáltató teljes munkaidőben foglalkoztatja Munkavállalót. Munkavállaló munkaideje heti 40 óra. A Munkavállaló munkarendje kötetlen.

4.2 Munkavállaló a Mt.-ben meghatározott feltételek szerint jogosult pihenőidőre és szabadságra. A Munkavállalót megillető alap- és pótszabadság mértékére, számítási módjára és kiadásának szabályaira az Mt. szabályai irányadóak.

4.3 A szabadság kiadásának időpontját – a Munkavállaló előzetes meghallgatása után – a Munkáltató határozza meg. Évi hét nap szabadságot – illetve amennyiben a munkaviszony év közben kezdődött, annak időarányos részét – a Munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni, a munkaviszony első három hónapját kivéve. A Munkavállaló a szabadság megkezdését megelőzően legalább 15 nappal előre köteles erre vonatkozó igényét jelezni. Ha ez a Munkáltató megítélése szerint alkalmatlan időpontra esik, akkor más időpontban állapodnak meg. A szabadság fennmaradó részének kiadásáról a Munkáltató dönt, és köteles erről a Munkavállalót legalább 15 nappal megelőzően értesíteni. A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a Munkavállaló szabadságát úgy is kiadhatja, hogy annak tartama alkalmanként nem éri el az egybefüggő 14 napot. A Felek megállapodnak, hogy amennyiben a Munkavállaló körülményei, munkaszervezési okok, vagy a Munkáltató egyéb gazdasági érdekei indokolják, a Munkáltató jogosult a Munkavállaló bármely évre vonatkozó szabadságának legfeljebb egyharmadát az esedékesség évét követő naptári év végig kiadni.

4.4 Betegség vagy a munkavégzést kizáró egyéb akadályoztatás esetén a Munkavállaló köteles ezt a munkáltatói jogkör gyakorlójának haladéktalanul bejelenteni, és az akadályoztatás okát 2 napon belül megfelelően igazolni (betegség esetén orvosi igazolással).

5. Általános feltételek

5.1 A Munkavállaló munkaköréből adódó feladatait és kötelességeit magas szintű szakértelemmel és az elvárható gondossággal, a jelen Munkaszerződés és a vonatkozó jogszabályok, valamint a Munkáltató által kiadott szabályzatok és utasítások szerint köteles ellátni, illetve teljesíteni.

5.2 A munkaviszony fennállása alatt a Munkavállaló sem munkaidőben, sem munkaidőn kívül nem tanúsíthat olyan magatartást (különösen nem köthet olyan megállapodást, nem vállalhat olyan kötelezettséget, nem tehet a Munkáltató nevében olyan nyilatkozatot és nem nyilváníthat olyan véleményt), ami a Munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági vagy szervezeti érdekét sérti vagy veszélyezteti. A Munkavállaló köteles továbbá a Munkáltató érdekében álló minden szükséges intézkedést megtenni és mindenkor a Munkáltató érdekeinek elsőlegessége alapján eljárni.

5.3 A Munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt sem közvetlenül, sem közvetve, sem saját, sem idegen név alatt, sem saját, sem idegen számára nem jogosult olyan tevékenységet kifejtetni - akár munkaviszony, megbízási jogviszony, vállalkozási jogviszony, tagi munkavégzés, vagy bármilyen egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony formájában - mely a Munkáltató tevékenységi köreihez hasonló, vagy azzal részben vagy egészben azonos. Munkavállaló nem jogosult semmilyen tevékenységet folytatni a

Munkáltató versenytársai vagy üzleti partnerei részére.

5.4 Amennyiben a Munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt egyébként további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt kíván létesíteni, köteles azt a Munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni. A Munkáltató a jogviszony létesítését jogosult megtiltani.

5.5 A Munkavállaló köteles a szakmailag szükséges – és a Munkáltató által előírt – tanfolyamokon és kurzusokon részt venni.

5.6 A Munkavállaló a Munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki. Ilyen díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a Munkavállalónak nyújt a jelen 5.6 pontban meghatározottak szerint.

6. Titoktartás

6.1 A Munkavállaló köteles a munkája során vagy azzal kapcsolatban tudomására jutott üzleti titkot, valamint ebben a körben és ezen túlmenően is minden a Munkáltatóra, illetve a Munkáltató Kapcsolt Vállalkozásaira, illetve ezek tevékenységére vonatkozó információkat és adatokat („**Bizalmas Információ**”) bizalmasan kezelni és megőrizni. A Munkavállaló Bizalmas Információt sem közvetve sem közvetlenül, sem egyedül, sem pedig másik személy, társaság, egyesület, cég, vállalkozás vagy más jogi személy révén semmilyen formában nem használhat fel és nem közölhet, továbbá nem engedheti annak semmilyen formában történő használatát, illetve közlését és köteles minden tőle telhetőt megtenni a Bizalmas Információ kiszivárgásának megakadályozása érdekében, valamint köteles Munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni, amennyiben annak lehetőségét látja, hogy a jelen titoktartási kötelezettség megszegésre kerül, vagy annak veszélye áll fenn, hogy Bizalmas Információ kitudódik. A Bizalmas Információ körébe tartozik többek között, de nem kizárólagosan:

- a) a Munkáltató számviteli, pénzügyi adatai;
- b) a Munkáltató vevői, szállítói nyilvántartásai és forgalmára vonatkozó adatok
- c) a Munkáltató technikai és technológiai folyamatai;
- d) a Munkáltató szerződéses kapcsolatai és ezek tartalma;
- e) a Munkáltató stratégiai célkitűzései; és
- f) a Munkáltató értékesítésére és marketing tevékenységére vonatkozó adatok.
- g) a Munkáltató meglévő és jövőbeni ügyfélkörére vonatkozó bármely információ, amelynek birtokába a Munkavállaló a munkavégzése kapcsán jutott.

6.2 A Munkavállaló a munkaviszonyának megszűnését követően is köteles a fenti 6.1 pontban körülírt Bizalmas Információt üzleti titoknak tekinteni és ekként a Munkavállalót a fenti 6.1pont szerinti kötelezettségek határidő nélkül terhelik. Munkavállaló tudomásul veszi, hogy az üzleti titok megsértése bűncselekmény, továbbá, hogy az üzleti titok megsértése megalapozza a Munkáltató kártérítési igényét az okozott károk vonatkozásában.

7. Szellemi alkotások

7.1 Bármilyen találmány, felfedezés, fejlesztés, elgondolás, ötlet, alkotás, szoftver, technológia, eljárás, know-how, folyamat, technikai anyag, dokumentáció, szerzői jogi védelem alá eső mű, valamint ezek egésze, illetve része (a továbbiakban „**Szellemi Alkotások**”), amelyet a Munkavállaló gondolt ki, készített el vagy talált fel, egyedül vagy közösen bárkivel, a Munkavállaló Munkáltató általi alkalmazásának idején, akár szabadalmaztatható, szerzői jog tárgya vagy más jogi védelemre alkalmas vagy sem, ha kapcsolatba hozható a Munkavállaló alkalmazásával illetve a Munkáltató üzleti tevékenységével kizárólag és csakis a Munkáltató tulajdonát képezi, és azt a Munkavállaló azonnal teljes körűen jelenteni köteles a Munkáltatónak. A Munkavállaló ezennel kifejezetten és visszavonhatatlanul átengedi a Munkáltatónak – a vonatkozó jogszabályok által megengedett legteljesebb mértékben – a Szellemi Alkotásokra vonatkozó valamennyi jogot, tulajdonjogot és érdekeltséget és vállalja, hogy a Szellemi Alkotások kapcsán jogi védelemért a maga vagy más nevében vagy javára nem folyamodik; vállalja továbbá, hogy külön ellenérték nélkül megtesz minden olyan jognyilatkozatot és aláír minden olyan szükséges iratot, amely ahhoz szükséges, hogy Munkáltató a Szellemi Alkotások kapcsán saját nevében, a Szellemi Alkotások kizárólagos jogosultjaként jogi védelmet szerezzen és/vagy azt érvényre juttassa.

7.2 Amennyiben a 7.1 szakasz szerinti kérdéses Szellemi Alkotás típusára vagy jellegére tekintettel az azon fennálló vagyoni jogok átruházását az alkalmazandó jog nem teszi lehetővé, a Munkavállaló ezennel a Munkáltatónak visszavonhatatlan, kizárólagos, időben korlátlan és az egész világra kiterjedő díjmentes és átruházható használati jogot (licenszet) ad az adott Szellemi Alkotás vonatkozásában, amely használati jog (licenz) magában foglalja a kérdéses Szellemi Alkotást magában foglaló vagy azzal összefüggő bármely termék vagy technológia allicenzbe adásának, felhasználásának, előállításának, előállítatásának, kifejlesztésének és fejlesztetésének, értékesítésének, megvételre felajánlásának, importálásának, terjesztésének, módosításának, megjelenítésének, reprodukálásának vagy egyéb módon történő hasznosításának jogát. A használati jogot (licenszet) a Munkáltató ezennel elfogadja. Munkavállaló tudomásul veszi és beleegyezik, hogy ezen használati jog (licenz) megadásáért a jelen Munkaszerződés szerinti munkabérén túlmenő díjazás nem illeti meg. A 7.3 és 7.4 szakaszok rendelkezései – különösen a Munkavállaló azon kötelezettségvállalása, hogy a Szellemi Alkotásokkal kapcsolatban a maga vagy más nevében vagy javára jogi védelemért nem folyamodik; de külön ellenérték nélkül segíti a Munkáltatót, hogy a Szellemi Alkotások kapcsán saját nevében jogi védelmet szerezzen – a Munkavállaló a Munkáltatóval fennálló munkaviszonya megszűnését követően is érvényben maradnak.

7.3 A Munkavállaló kijelenti és szavatolja, hogy a Munkáltató számára munkaviszonya során átadott Szolgálati Találmányok és Szellemi Alkotások mindegyike a Munkavállaló eredeti alkotása és ezen Szolgálati Találmányok és Szellemi Alkotások a Munkáltató általi felhasználása nem sérti, és nem fogja sérteni harmadik fél jogait.

8. Munkaviszony megszűnése és megszüntetése

8.1 A munkaviszony – az Mt. 63. § (1) bekezdésében foglaltakon túl – megszűnik abban az esetben is, ha a Munkáltató alapítója a Munkavállalót társasági jogi tisztségéből alapítói (tagi) határozattal visszahívja.

8.2 Felmondás:

A határozott időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetésére csak az alábbi esetekben kerülhet sor. A felmondást a Felek indokolni kötelesek.

- a) A Munkavállaló felmondása indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.
- b) A Munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti
 - i. a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
 - ii. a munkavállaló képességére alapított okból vagy
 - iii. ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

8.3 **Azonnali hatályú felmondás indokolással:** Bármelyik Fél a másik Félhez intézett megfelelően indokolt írásbeli értesítéssel a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti, ha a másik Fél:

- a) munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A fenti a) pont alapján a Munkáltató azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt különösen, de nem kizárólagosan, ha a Munkavállaló:

- a) a jelen Munkaszerződésnek a titoktartási kötelezettségre vonatkozó rendelkezéseit megszegi; vagy
- b) jelen Munkaszerződésnek a versenykizárásra vonatkozó rendelkezéseit megszegi.

8.4 **Azonnali hatályú felmondás indokolás nélkül:** A Munkáltató azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül megszüntetheti a határozott idejű munkaviszony, ez esetben azonban köteles a Munkavállaló 12 havi távolléti díját megfizetni, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, akkor a hátralévő időre járó távolléti díjat.

8.5 A Munkavállaló kötelezi magát arra, hogy legkésőbb az utolsó munkanapon visszaszolgáltatja valamennyi a Munkáltatótól használatra kapott vagyontárgyat, felszerelést és információhordozót, továbbá minden olyan eredeti és másolati iratot, dokumentumot, amely a Munkáltató üzletvitelével kapcsolatos. A Munkavállaló nem jogosult semmilyen, a Munkáltatóval kapcsolatos adatot vagy iratot megtartani a

munkaviszonyának megszűnését követően és munkaviszonyának megszűnésekor minden, a Munkáltatóra vonatkozó adatot köteles a saját számítógépéről és adathordozóiról törölni. A Munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor köteles munkakörét a Munkáltató által előírt rendben átadni – ideértve különösen a munkaköre ellátásához szükséges technikai ismeretek és ügyfélkapcsolati adatok átadását is – és a munkaköre, illetve a Munkáltató működése szempontjából lényeges ismeretei átadása során a Munkáltatóval teljes körűen együttműködni és a Munkáltató rendelkezésére állni.

9. Adatvédelem

9.1 A Munkáltató kötelességet vállal, hogy Munkavállaló személyes adatait a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően őrzi és kezeli.

9.2 A Munkáltató:

- a) a Munkavállaló személyes (ideértve különleges személyes) adatait saját jogainak gyakorlása – így a Munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségei teljesítésének ellenőrzése – és a munkaviszonyból következő kötelezettségei (különösen bejelentési és regisztrációs kötelezettségei) teljesítése céljából kezeli, kizárólag a szükséges mértékben és a cél által indokolt időtartamban;
- b) jogosult a Munkavállaló munkakörének ellátásához szükséges mértékben a Munkavállaló nevét, beosztását, munkahelyi elérhetőségét és munkakörével összefüggő más személyes adatát a Munkáltatóval gazdasági kapcsolatban álló harmadik személyek számára átadni vagy ezen adatokat – a Munkáltató honlapján vagy más nyilvánosan hozzáférhető felületen vagy helyen – nyilvánosságra hozni;
- c) jogosult – kizárólag a fenti keretek között – a Munkavállaló személyes adatai kezelése és feldolgozása részletszabályairól egyedi utasításokat kiadni, melyek az utasítás közzétételével a Munkavállaló külön hozzájárulása hiányában is hatályba lépnek.

9.3 Munkavállaló a Munkaszerződés aláírásával tudomásul veszi, hogy Munkáltató tájékoztatta az adatai kezelésével és továbbításával kapcsolatos tényekről, és kifejezetten hozzájárul az ezen szakaszban foglaltaknak megfelelő adatkezeléshez és adat továbbításhoz. Munkavállaló kötelezettséget vállal, hogy haladéktalanul tájékoztatja Munkáltatót a munkaviszony szempontjából releváns adataiban – ideértve különösen, nem kizárólagosan a lakcímét és bankszámlaszámát – bekövetkezett változásokról. Ennek esetleges elmulasztása a Munkavállaló érdekkörébe tartozik. A Munkavállaló tudomásul veszi, hogy amennyiben értesítési címe megváltozását elmulasztja, a Munkáltatónak a Munkavállaló által utoljára közölt címre küldött jognyilatkozatai joghatályosan kézbesítettnek fognak minősülni.

9.4 A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót, hogy a Munkavállaló munkavégzését technikai eszközökkel ellenőrzi.

10. Záró rendelkezések

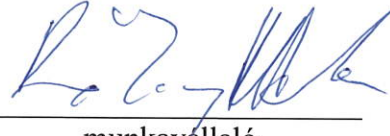
10.1 A jelen Munkaszerződésen túlmenően a Munkáltató által kiadott valamennyi írásbeli rendelkezés és szabályzat munkaviszonyra vonatkozó, a Munkavállalóra nézve kötelező érvényű szabálynak minősül.

10.2 Ha a jelen Munkaszerződés bármely rendelkezése érvénytelen vagy végre nem hajtható lenne, ez nem érinti a jelen Munkaszerződés egyéb pontjainak érvényességét.

10.3 A Munkavállaló kijelenti, hogy a jelen Munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a Munkáltató írásban tájékoztatta az Mt. 46. § (1) bekezdésében felsorolt feltételekről.

Kelt: Budapesten, 2021. december 22. napján


* Munkáltató *
képviselében:
Budapest Főváros VII. Kerület
Önkormányzata
képviseli:
Niedermüller Péter polgármester


munkavállaló