

MUNKASZERZŐDÉS

módosításokkal egységes szerkezetben

amely létrejött egyrészről:

a **Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt.** (1215 Budapest, Katona J. u. 62-64.)
képviselőjében eljár Borbély Lénárd polgármester (Budapest XXI. kerület), mint
munkáltatói jogokat gyakorló alapító képviselője, mint munkáltató

másrészről **Trefán László** (szül. hely, idő: [REDACTED], anyja neve: [REDACTED]
[REDACTED], lakcím: [REDACTED]), mint
munkavállaló - továbbiakban együtt: Felek - között, az alulírott helyen és időben, a
következő feltételek mellett:

PREAMBULUM

A Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. vezérigazgatója megválasztására és
munkaszerződésének elfogadására vonatkozó, Budapest XXI. Kerület Csepel
Önkormányzata Képviselő-testületének 249/2019. (IX.26.) Kt. számú határozatban
foglalt döntése alapján a munkaszerződést az alábbiak szerint kötik meg.

1. Szerződő felek jogállása és kapcsolatuk:

- 1.1 Budapest XXI. Kerület Csepel Önkormányzata Képviselő-testülete, mint
Alapító (továbbiakban: Alapító) az 249/2019. (IX.26.) Kt. számú határozatával
munkavállalót a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 204. §
szerinti köztulajdonban álló Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt.
vezérigazgatójává választotta 2019. október 31. napjától 2024. október 31.
napja közötti időtartamra.
- 1.2 Munkavállalót az Alapító újraválaszthatja. Munkáltató a munkavállalót a
Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. - 211.§ rendelkezései
alá eső vezető állású munkavállalóként alkalmazza.
- 1.3 Munkavállaló felett a munkáltatói jogokat Alapító megbízásából Budapest
XXI. Kerület Csepel Önkormányzata polgármestere gyakorolja.

2. A felek jogai és kötelezettségei

- 2.1 Munkavállaló, mint a társaság megválasztott vezérigazgatója, ellátja a
társaság ügyeinek intézését, a társaság képviselőjét, vezeti a társaság
tagjegyzékét és üzleti könyveit, egy személyben gyakorolja a társaság
dolgozói tekintetében a munkáltatói jogokat.

- 2.2 A társaság vezérigazgatójaként gondoskodik a társaság tevékenységének szervezéséről, irányításáról, a társaság vezetői feladatainak ellátásáról a tevékenység eredményes gyakorlása érdekében.
- 2.3 A munkavállalót vezérigazgatói tevékenysége körében az alapító csak a 2013. évi V. tv. 3:112. § szerint utasíthatja.
- 2.4 A vezérigazgató, felelősségének fenntartása mellett szervezési, irányítási feladatainak meghatározott körét, a társaság alkalmazottaival kapcsolatos munkáltatói jogokat - a társaság szervezeti és működési szabályzatában meghatározott módon - a szakterületi vezetőkre átruházhatja.
- 2.5 Munkavállaló köteles vezérigazgatói feladatait a legjobb tudása, szakértelme szerint ellátni és minden erejét a társaság célkitűzéseinek megvalósítására fordítani.
- 2.6 A társaság eredményes működésének biztosítása érdekében a munkavállaló köteles szakmai ismereteit fejleszteni. Ezen belül a hazai és nemzetközi gyakorlatnak a társaság tevékenységi körét érintő tapasztalatait köteles figyelemmel kísérni és munkája során hasznosítani.
- 2.7 Munkavállaló kötelezi magát arra, hogy az újításokról és találmányokról szóló jogszabályok hatálya alá tartozó és általa - részben vagy egészben - létrehozott, a munkáltató tevékenységi körét érintő szellemi alkotásait a munkáltatónak ellenérték nélkül átengedi, alkalmazásukat elősegíti.
- 2.8 Munkavállaló tudomásul veszi, hogy a társaság működésével kapcsolatos információkat csak abban az esetben hozhatja külső szervek, vagy személyek tudomására, ha ez a munkáltató érdekeit nem sérti. A nyilvánosságra hozatala előtt köteles az információk és adatok helyességét megvizsgálni.
- 2.9 Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet harmadik személyekkel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna.
- 2.10 A munkáltató hozzájárul, hogy a munkavállaló a szerződés ideje alatt bármilyen pályázaton, versenyen, amely erkölcsi és/vagy anyagi elismeréssel jár, részt vegyen.

3. A munkavállaló díjazása, munkarendje és a munkavégzés helye:

dr. Babán Zsófia
Jogász

- 3.1 A munkavállaló alapbére bruttó 1.100.000, -Ft/hó. Munkavállaló évi bruttó 325.000 Ft cafetéria ellátás igénybevételére jogosult a cafetéria szabályzat szerint.¹
- 3.2 ²
- 3.3 Munkavállaló a társaság többi dolgozójával azonos feltételek szerint azonos módon és mértékben jogosult azon kedvezményekre, amelyeket a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok határoznak meg. Szabadságát, belföldi, külföldi kiküldetését előre az időpont előtt 5 munkanappal be kell jelentenie a polgármesternek, vagy az általános helyettesítést ellátó alpolgármesternek.
- 3.4 A munkavállaló feladatai teljesítése során a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben foglaltaknak megfelelően, **heti 40 órás munkaidőben, kötetlen munkarendben** dolgozik, melynek kereteit maga állapítja meg, a társaság gazdaságos működtetésének figyelembevételével.
- 3.5 Munkavállalót a mindenkor hatályos munkaügyi jogszabályok szerinti **legmagasabb mértékű szabadság illeti meg**. A szabadság igénybevételének idejét ugyancsak a vezérigazgató maga állapítja meg, a 3.3 pontban foglaltak figyelembevételével.
- 3.6 **A munkavégzés helye a munkáltató székhelye.**
- 3.7 A munkáltató és a munkavállaló rögzítik továbbá, hogy munkáltatónál hatályban lévő javadalmazási szabályzat V. 1. pontja rendelkezik a vezető állású munkavállaló szolgálati gépjármű használatának feltételeiről, amely a vezérigazgató esetében kiegészül Budapest XXI. Kerület Csepel Önkormányzata Képviselő-testületének 514/2012. (IX.27) Kt. számú határozatának vonatkozó rendelkezésével.
- 3.8 A munkavállaló jogosult a munkáltató Alapítójának határozatában jóváhagyott, és a Munkáltató tulajdonában álló személygépjármű használatára, évente 30.000 km, azaz harmincezer kilométer futásteljesítményig azzal, hogy a használat költségeit, az esetleges adó- és járulékkerheket a társaság viseli.³
- 3.9 A munkavállaló használati joga kiterjed a személygépjármű magáncélú használatára is Magyarország közigazgatási területén kívül is. A gépjármű külföldi igénybevételéhez a munkáltatói jogok gyakorlójának előzetes írásbeli engedélye szükséges.⁴

¹ Módosult 2022. január 1. napjával hatályos 2. számú szerződésmódosítással.

² 2021. április 15. nap hatállyal törölve.

³ Módosult 2022. január 1. napjával hatályos 2. számú szerződésmódosítással.

⁴ Módosult 2022. január 1. napjával hatályos 2. számú szerződésmódosítással.

3.10 A munkavállaló használatába bocsátott szolgálati gépjármű típusát és egyedi azonosítóit a gépjárműnek a munkavállaló részére történő átadásakor felvételre kerülő jegyzőkönyv tartalmazza. A gépjárműnek, illetőleg típusának megváltoztatása esetén nem szükséges a jelen munkaszerződés további módosítása.

3.11 A gépkocsiban keletkezett, máshonnan meg nem térülő kárt a munkavállaló köteles megtéríteni – függetlenül attól, hogy kár a hivatali vagy magáncélú használat során keletkezett – amennyiben a kár a munkavállalónak felróható magatartásból vagy körülményekből ered, továbbá ha a nem engedélyezett használat során keletkezett. Kárnak minősül a nem megfelelő használat folytán bekövetkező, a rendeltetésszerű használat esetén szokásos mértékű elhasználódást meghaladó mértékű kopás is. A kárról jegyzőkönyvet kell készíteni minden olyan esetben, amikor a kárról hatósági jegyzőkönyv, vagy biztosító általi kárfelmérés nem készül. A munkavállaló köteles minden, a gépkocsival kapcsolatos balesetet bejelenteni a munkáltatónak.

3.12 A munkáltató vállalja, hogy a gépjármű közterheit, kötelező gépjármű felelősségbiztosítását, CASCO biztosítását folyamatosan, határidőben megfizeti; a munkavállaló számára a gépjármű rendeltetésszerű üzemeltetéshez szükséges dokumentumait átadja; ellátja a gépjármű folyamatos állagmegóvásához és biztonságos üzemben tartásához szükséges szervizek, hatósági ellenőrzések és javíttatások elvégeztetését; az üzemanyagok és kenőanyagok utánpótlását a munkáltató saját költségére, a 3.11. pontban foglalt korlátozással.

4. A munkavállaló további munkaviszonyára, munkavégzésére, közéleti tevékenységére vonatkozó megállapodások

4.1 A munkavállaló további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt csak a munkáltató hozzájárulása esetén létesíthet. Nem szükséges a hozzájárulás arra a munkavégzésre vonatkozóan, amely tudományos, szakértői, oktató vagy szerzői jogvédelem alá tartozó munkára irányul.

4.2 A munkavállaló kötelezi magát, hogy csak olyan politikai és közéleti tevékenységre vállalkozik, amely őt a társaság vezetésében nem korlátozza, sikeres tevékenységét nem veszélyezteti.

5. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

5.1 Szerződő felek tudomásul veszik, hogy jelen szerződés alapján létrejött munkaviszony megszüntethető a határozott idő lejártá előtt:

- közös megegyezéssel,
- azonnali hatályú felmondással.

- 5.2 A munkavállaló határozott idejű munkaviszonya a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével is megszűnhet. Ez esetben munkáltató köteles a munkavállaló részére 1 évi (12 havi), vagy ha a határozott időből hátralévő idő 1 évnél (12 hónapnál) rövidebb, a hátra lévő időre jutó távolléti díjat előre megfizetni.
- 5.3 A munkaviszonyra megállapított határozott idő lejártakor, amennyiben annak meghosszabbítására nem kerül sor, vagy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén, illetve abban az esetben, amennyiben a határozott időtartam lejártá előtt a munkáltató a jelen munkaszerződést felmondja - ide nem értve az azonnali hatályú munkáltatói felmondás esetkörét -, vagy a munkáltató legfőbb szerve a munkavállalót visszahívja, munkáltató 3 (három) hónapra jutó távolléti díjnak megfelelő összeget fizet munkavállalónak, minden egyéb munkabéren és járandóságán felül, mely ellenében munkavállaló kötelezi magát, hogy munkaviszonya megszűnését követő 1 (egy) évig nem tanúsít olyan magatartást, amely a jelen szerződésben munkáltatóként megjelölt gazdálkodó szervezet jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Jelen pontban vállalt kötelezettség megszegése esetén munkavállaló a polgári jog általános szabályai szerint felel.

6. Záró rendelkezések

- 6.1 A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a fent meghatározott személyes adatait a munkaszerződés teljesítése, és a munkajogviszonyra vonatkozó jogszabályi kötelezettségek teljesítése érdekében kezeli, amelyhez a munkavállaló kifejezetten hozzájárul. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy személyes adatait a munkaviszonyból eredő adó-, járulék-kötelezettség, vagy jogszabályban előírt más kötelezettségek teljesítése érdekében – a törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja.
- 6.2 A felek jognyilatkozataikat a fent megadott e-mail címre küldött elektronikus levélben - elektronikus dokumentumként - is közölhetik egymással, ha közlésre a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban kerül sor. Az elektronikus dokumentum akkor tekinthető közöltnek, ha az a másik fél részére a fent megadott e-mail címre küldéssel hozzáférhetővé válik. Az e-mail cím megváltozásának bejelentéséig a jognyilatkozatok hatályosan megtehetők a megadott e-mail címre.
- 6.3 Szerződő felek kijelentik, hogy a szerződés feltételeinek rögzítése és aláírása során nem hallgatnak el egymás elől olyan tény, vagy körülményt, mely a szerződés érvényességét érintené.

- 6.4 Szerződő felek megállapodnak abban, hogy jelen szerződésben és a szerződés folytán létrejött munkaviszonyból adódó vitás kérdéseket megkísérlik egyeztető eljárással egyeztetni.
- 6.5 Jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekre a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. tv., a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény és a társaság Alapító Okiratának rendelkezései irányadóak.

2022 MÁJ 10.



Csepeli Városgazda Közhasznú
Nonprofit Zrt.
Munkáltató
képv.: Borbély Lénárd polgármester



2022 MÁJ 05.



Trefán László
Munkavállaló

dr. Vincze Anikó

dr. Babón Zsófia
Jogász