ZUGLÓ INFORMÁCIÓS ÉS MÉDIACSOPORT KFT
Érkezés kelte: 2023.05.09
Beérkezési iktatószám: M246P030001B5
Mellékletek: ..... db
Csatlakozó iratok: ..... db
Teljes iktatószám: M245P030001B5
Elektronikus dokumentumazonosító kódja: .....

MUNKASZERZŐDÉS

(a továbbiakban: Szerződés)

amely létrejött

egyrészről a **Zugló Információs és Médiacsoport Korlátolt Felelősségű Társaság** (Cg. 01-09-357497, székhelye: 1149 Budapest, Limanova tér 25., adószám: 27927142-2-42, a **Zuglói Városgazdálkodási Közszolgáltató Zártkörűen Működő Részvénytársaság** tulajdonosi képviseletében, a munkáltatói jogok gyakorlója: dr. Jankura Tamás Csaba vezérigazgató) mint munkáltató (a továbbiakban: **Munkáltató),** másrészről

Victora Zsolt (születési név: [redacted] születési hely, [redacted] anyja neve: [redacted] lakcím [redacted] TAJ szám: [redacted] adóazonosító jele: [redacted] mint munkavállaló (a továbbiakban: **Munkavállaló)**

(a Munkáltató és Munkavállaló a továbbiakban együttesen: **Fél** vagy **Felek)**

között az alulírott helyen és időben, az alábbi feltételek szerint:

1. A munkaviszony tárgya, tartalma

1.1 A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a Munkavállalót - a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerint vezető állásúnak minősülő - ügyvezető munkakörben alkalmazza.
A tisztség betöltése során a Munkavállalóra az alapító okirat, a 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:21. § 3:25. § rendelkezései és a Ptk. 3:196. § rendelkezései az irányadóak.

1.2 A Munkavállaló munkakörébe a Munkáltató társaság vezetésével és operatív irányításával kapcsolatos valamennyi feladat beletartozik, jogosult a társaság munkavállalói tekintetében a munkáltatói jogok gyakorlására, valamint a Munkáltató harmadik személyekkel, a bíróságokkal és más hatóságokkal szembeni képviseletére.

1.3 A Munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt köteles teljes szellemi és fizikai felkészültségével, tapasztalatával, képzettségével a Szerződésben meghatározott munkakörrel összefüggő feladatokat maximális gondossággal ellátni, és munkáját a Munkáltató érdekeit minden szempontból figyelembe véve köteles elvégezni. A Munkavállaló kijelenti, hogy rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel; a képzettsége, tapasztalata és ismeretei alapján a

[redacted] [redacted]

feladatok elvárt szintű elvégzésére alkalmas.

1.4 A Munkavállaló a munkakörét a vezetői munkakört betöltő személytől elvárható magasabb szintű gondossággal köteles ellátni, és felelőssége is ehhez igazodik; a Munkavállaló a vezetői tevékenységével összefüggésben okozott károkért az Mt. vonatkozó szabályai szerint felel.

1.5 A Munkavállaló felett a munkáltatói jogokat a taggyűlés jogait gyakorló alapító törvényes képviselője gyakorolja.

2. Munkavégzési feltételek

2.1 A Munkavállaló munkavégzési helye a Munkáltató székhelye. A munkavállaló munkakörének ellátása érdekében, erre vonatkozó munkáltatói utasítás esetén állandó munkahelyén kívül is köteles munkát végezni.

2.2 A Munkavállaló heti 40 óra munkaidőben, a feladatok teljesítéséhez igazodó kötetlen munkarendben látja el feladatait.

2.3 A Munkavállalót a szabadság az Mt. szerinti mértékben illeti meg. A szabadság igénybevételénél a Munkavállaló köteles a Munkáltató érdekeire figyelemmel lenni, és arról a munkáltatói jogkör gyakorlójával előzetesen egyeztetni. A Felek megállapodnak, hogy a szabadság kiadása tekintetében az Mt. 122. § (3) bekezdését nem alkalmazzák.

2.4 A munkavégzés tárgyi és személyi feltételrendszerét a Munkáltató biztosítja.

3. Munkabér, juttatások

3.1 A Munkáltató a Szerződésben rögzített feladatai teljes körű ellátásáért a Munkavállaló részére havonta munkabért tartozik fizetni.
Az alapbér összege havi **bruttó** [redacted] **Ft, azaz** [redacted] **forint.**
Munkavállaló személyi alapbérének bruttó összege emelkedik az előző évben a KSH által közzétett infláció %-os mértékével. Ha a januári bérszámfejtésekor az index nem áll rendelkezésre, akkor a megjelenés hónapjának bérszámfejtésével egyidejűleg visszamenőlegesen kell a béremelést érvényesíteni. A munkavállaló személyi alapbére először 2026. január 01. napjával emelkedik.
A Felek rögzítik, hogy a Munkavállalót a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg.

3.2 A munkavállaló saját gépjármű használata esetén legfeljebb havi 1.000 km gépjárműhasználat után járó költségtérítést a Kft. felé elszámolhat útnyilvántartás és kiküldetési rendelvény alapján. 1000

[redacted] [redacted]

km feletti gépkocsi költség elszámolását a munkáltató eseti engedélye alapján lehet elszámolni. A munkavállaló a munkaviszonyából adódó feladataihoz kapcsolódó kötelezettségei teljesítése érdekében az irányadó szabályok szerint mobiltelefon, illetve internet használatára jogosult.

3.3 Munkavállalónak a Munkáltató üzleti eredményének figyelembevételével, annak terhére évente legfeljebb egy havi bruttó személyi alapbérének megfelelő prémiumra adható. A prémium feladatokat a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg a prémiumfeladatok teljesítését a Felügyelő Bizottság ellenőrzi. A prémium összegének meghatározása és kifizetésének jóváhagyása a munkáltatói jogkör gyakorlójának hatásköre.

3.4 A bruttó munkabért terhelő SZJA-előleg, társadalombiztosítási járulék és egyéb, a jogszabályok szerinti közterhek és összegek levonása után a nettó munkabér a Munkavállaló részére a Munkáltatónál szokásos bérfizetési napon kerül kifizetésre. Amennyiben az adott bérfizetési nap munkaszüneti napra esik, úgy az adott hónapban fizetendő munkabér az ezt megelőző munkanapon esedékes. A Munkavállaló hozzájárulását adja ahhoz, hogy a Munkáltató a Munkavállaló munkabérének és egyéb anyagi juttatásainak a kifizetését bankszámlára történő átutalással teljesítse.

4. A Szerződés időtartama, illetve megszűnése

4.1 A Felek között a munkaviszony **2025. március 3.** napján kezdődik és **határozatlan** ideig tart.

4.2 A Felek a Szerződés megkötésével egyidejűleg **90 nap** próbaidőt kötnek ki, amely a munkába lépés napján kezdődik. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik Fél indoklás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti.

4.3 Mindkét Fél jogosult a munkaviszonyt felmondással, indokolás nélkül írásban megszüntetni. A munkaviszonynak a Munkavállaló részéről felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke: 45 nap.

4.4 A vezető tisztségviselői megbízatás megszűnik a Ptk. 3:25 § **c**), d) és e) pontja alapján: visszahívással; lemondással; a vezető tisztségviselő halálával vagy a Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével.

4.5 A Felek jogosultak a Szerződést azonnali hatályú felmondással megszüntetni, ha a másik Fél

(a) munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlanságból jelentős mértékben megszegi, vagy

(b) egyébként olyan magatartást tanúsít, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[redacted]

[redacted]

4.6 A Szerződés megszűnése esetén a Munkavállaló haladéktalanul köteles a folyamatban lévő ügyeket, az azokkal, illetőleg egyébként a birtokában lévő minden, a Munkáltató ügyeivel és üzletvitelével kapcsolatos dokumentumok eredeti és valamennyi másolati példányát a Munkáltatónak átadni, továbbá köteles haladéktalanul és teljes körűen elszámolni a Munkáltatóval, valamint visszaszolgáltatni a Munkáltató eszközeit; e körben a szervezeti és működési szabályzat, illetve a Munkáltató további szabályokat határozhat meg.

4.7 A munkaviszony megszűnésekor a Munkáltató a Munkavállaló részére az Mt. szerinti határidőben köteles kifizetni a munkabérét és egyéb járandóságait; köteles továbbá a részére kiadni a jogszabályban előírt igazolásokat.

5. Titoktartás, adatkezelés

5.1 A Munkavállaló a Munkáltató előzetes beleegyezése nélkül nem jogosult a Szerződést, illetőleg az abban foglaltakat harmadik személy tudomására hozni.

5.2 A Munkavállaló a feladatok elvégzése során bármely módon tudomására jutott információkat köteles üzleti titokként kezelni, azokat harmadik személy részére át nem adhatja, hozzáférhetővé sem részben, sem egészben nem teheti a Munkáltató előzetes írásos hozzájárulása nélkül sem a munkaviszony fennállása alatt, sem pedig annak megszűnését követően. A Munkavállaló a munkahelyén kívül is a Munkáltató érdekeinek megfelelő magatartást köteles tanúsítani. Ennek keretében különösen tilos a Munkáltatónál szerzett információknak, üzleti kapcsolatoknak bármilyen formában történő felhasználása, ezeknek harmadik személyek tudomására hozatala, a Munkáltató tevékenységére vonatkozó bármely adat harmadik személy részére történő hozzáférhetővé tétele, a Munkáltató jó hírnevét, hitelképességét sértő vagy veszélyeztető tények állítása, vagy egyéb erre utaló magatartás tanúsítása. Az üzleti titok és a know-how védelme miatt a munkáltatóval szemben időkorlátozás nélkül fennáll a titoktartási kötelezettség, amely miatt felróhatóságtól függetlenül fennáll a munkavállaló Ptk. szerinti felelőssége.

5.3 Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót, hogy a személyes adatait (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet (általános adatvédelmi rendelet) (a továbbiakban: GDPR), az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) valamint az Mt. előírásai szerint kezeli. Munkavállaló kifejezetten nyilatkozik, hogy Munkáltatónál hatályban lévő, a Munkáltató működésével és tevékenységével kapcsolatos Általános Adatkezelési Szabályzatát, valamint a munkaviszonnyal kapcsolatban, a munkavállalók személyes adatai kezelésére vonatkozó adatkezelési tájékoztatót megismerte, és azok rendelkezéseit betartja. Munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy az adatok megváltozása esetén a változást 5 munkanapon belül a Munkáltató részére bejelenti.

[redacted] [redacted]

5.4 A Munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkaviszony fennállása alatt a Munkavállalónak esetlegesen átadásra kerülő, hírközlésre alkalmas eszközök - amennyiben a Felek írásban eltérően nem rendelkeznek - kizárólag munkával kapcsolatos célt szolgálnak, erre tekintettel a Munkáltatónak - az adatvédelmi jogszabályok keretei között - ezen eszközök felett ellenőrzési jogosultsága áll fenn. E körben a Munkáltató külön nyilatkozatot is kérhet.

5.5 A Felek rögzítik, hogy jelen fejezetben foglaltak megsértése azonnali hatályú felmondást vonhat maga után.

6. A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb rendelkezések

6.1 A Munkavállaló köteles minden, a munkavégzését akadályozó tényt (annak várható időtartamával együtt) a Munkáltatónak megfelelő időben bejelenteni.

6.2 A Munkavállaló vállalja, hogy a Munkáltatóval azonos főtevékenységet folytató más gazdálkodó szervezetben tulajdonrészt nem szerez, vagy tisztséget (ideértve a vezető tisztségviselői tisztséget, a felügyelőbizottsági tisztséget, más ehhez hasonló tisztséget és a személyes munkavégzéssel vagy korlátlan felelősséggel járó jogviszonyt) nem lát el és kötelezi magát arra, hogy ilyen jellegű összeférhetetlenség fennállása esetén a tudomásszerzést követő 60 napon belül az összeférhetetlenséget megszünteti.

6.3 A Munkavállaló további munkaviszonyt - ideértve a vezető tisztségviselői és a felügyelőbizottsági jogviszonyt is - kizárólag a Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthet.

6.4 A Munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Ennek keretében a Munkavállaló nem köthet a saját nevében, javára, vagy olyan gazdálkodó szervezet javára, amelyben részesedéssel rendelkezik, vagy tisztséget visel a Munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket, illetőleg nem léphet üzleti kapcsolatra a Munkáltató versenytársaival vagy szerződéses partnereivel, amennyiben ezen cselekedete a Munkáltató gazdasági érdekeivel ellentétben áll, illetve a Munkáltatónak anyagi hátrányt okoz. A Munkavállaló nem szerezhet részesedést a Munkáltatóval azonos főtevékenységgel rendelkező gazdasági társaságban (ide nem értve a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzést), és ilyen társaság vezetésében vagy ellenőrző testületeiben szerepet sem vállalhat, egyéb főtevékenységet folytató gazdasági társaság esetén fenti tevékenység megengedett. A **Felek** megállapodnak, hogy az Mt. 211. § (2) bekezdés c) pontja alapján a Munkavállaló előzetesen, írásban köteles bejelenteni a Munkáltatónak, ha a Munkavállaló

[redacted] [redacted]

hozzátartozója a Munkáltatóval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató gazdálkodó szervezetben tagként, tisztségviselőként, avagy munkavállalóként szerepet kíván vállalni.

6.5 Amennyiben a Munkavállaló a Szerződés 7.4 pontjában foglalt tilalmakat megszegi, a Munkáltató kártérítést követelhet, vagy a kártérítés helyett követelheti, hogy a Munkavállaló a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a Munkáltatóra engedményezze.

6.6 A Munkáltató a Munkavállaló fenti jogviszonyainak létesítését megtilthatja, amennyiben az a Munkáltató megítélése szerint a Munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyezteti, vagy veszélyeztetheti, így különösen, ha a jogviszony a Munkavállaló Szerződésben írt munkaidejét csorbíthatja, vagy a Munkavállaló feladatainak szerződésszerű elvégzését veszélyeztetheti. Az összeférhetetlenség tekintetében a Munkáltató külön az eljárási szabályokat részletesen összefoglaló - szabályzat kiadására jogosult.

6.7 A Munkavállaló kötelezettséget vállal továbbá arra, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban bejelentést tesz minden olyan cselekményről, illetve cselekmény kísérletéről vagy előkészületéről, amellyel harmadik személy a Munkáltató működésével, vagyonával, szolgáltatásával kapcsolatban jogtalan előnyt ígér, kér vagy ad, avagy a jogtalan előnyt vagy ennek ígéretét elfogadja.

6.8 A Felek kijelentik, hogy a Szerződés feltételeinek rögzítése és aláírása során nem hallgattak el egymás elől lényeges tényt vagy körülményt. Ezen rendelkezést, valamint a 6.2-6.7 pontban írt kötelezettségeket a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségnek tekintik.

6.9 A Felek egyéb jogaiknak korlátozása nélkül kölcsönösen vállalják, hogy a Szerződés időtartama alatt és ennek bármilyen okból történő megszűnését követően a nyilvánosság előtt nem tesznek egymás jó hírnevét sértő kijelentéseket. Ennek megsértése esetén a polgári jog általános szabályai szerint felelnek.

6.10 Munkavállaló kijelenti, hogy a Szerződésben nem szabályozott rendelkezésekről a jogszabályban előírt tájékoztatást megkapta.

6.11 A Felek rögzítik, hogy a Szerződés módosítása kizárólag közös megegyezéssel és írásban lehetséges.

6.12 A Szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt.-ben, így különösen annak XV. fejezetének 91. pontjában foglalt, Vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

[redacted] [redacted]

Felek a Szerződést elolvasást és együttes értelmezést követően, mint szerződéses szándékukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag aláírták.

Budapest, 2025. február 27.

[redacted]

Dr. Jankura Tamás Csaba
vezérigazgató
tulajdonosi képviselő
munkáltatói jogok gyakorlója

[redacted]

Victora Zsolt
Munkavállaló

Budapest, ...