

MUNKASZERZŐDÉS MINTA

amely létrejött egyrészről a (Munkáltató megnevezése- pontos cégnév és rövidített név, vagy természetes személy neve esetleg lehet a leánykori név is)
székhely/lakhely:
cégjegyzékszám/nyilvántartási szám/ személyigazolvány szám:.....
adószám:
képviseli:

Megjegyzés [KSZ1]: Első rész adatok, a szerződő felek meghatározása.**Megjegyzés [KSZ2]:** Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.**Megjegyzés [KSZ3]:** Csak cégek, szervezetek esetébenmint Munkáltató (a továbbiakban: **Munkáltató**),

másrészről (Munkavállaló neve)
leánykori név:
anya neve:
lakhely:
születési hely és idő:
TAJ szám:
adóazonosító szám:
bankszámlaszám:

Megjegyzés [KSZ4]: Személyes munkavégzési kötelezettség miatt is jelentősek ezek az adatok, továbbá a kötelező munkáltatói bejelentés elvégzéséhez is szükségesek a pontos adatok. Ezért az azonosítás kedvéért érdemes már a szerződésbe belefoglalni a nevének, születési helyén, idején, anyja nevének és lakcímén kívül a munkavállaló táj számát, adóazonosító számát is.mint Munkavállaló (a továbbiakban: **Munkavállaló**)együttesen Szerződő felek (a továbbiakban: **Szerződő felek, egyesével: Fél**) között alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint:

1. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót

..... év hó napjától/ a jelen munkaszerződés aláírásának napjától kezdődően, év hó napjáig tartó határozott idejű/határozatlan idejű,

Megjegyzés [KSZ5]: Nem szükséges elem, de ha a munkaviszony tartama nincs meghatározva a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

teljes/részmunkaidős munkajogviszony keretében foglalkoztatja

..... munkakörben,¹

próbaidő kikötése mellett.

Megjegyzés [KSZ6]: A felek megtehetik, hogy nem határozzák meg a munkaidőt a munkaszerződésben, de ebben az esetben a munkaviszony az általános teljes napi munkaidős foglalkoztatásra jön létre.

2. A Munkavállaló által ellátandó főbb feladatok²:

Megjegyzés [KSZ7]: Esetleges elem, nem szükséges, ha nincs próbaidő akkor 2. pont törölendő.

¹ Kötelező megállapodni a munkavállaló alapszabályában és munkakörében, ettől nem lehet eltérni. Ezek a jogviszony leglényegesebb jellemzői, ettől munkaviszony, hogy meghatározzuk milyen munkát és mennyiért lát el a munkavállaló.

² A munkaköri leírás részletesen tartalmazza.

----- -----

3. A Munkavállaló munkaideje heti -----óra.

4. A Munkavállalóra érvényes munkarend³:változó/munkanapokon napi -----óra (a megfelelő
aláhúzendő)

5. A Munkavállaló, a Munkáltató és a munkakör jellegére tekintettel, tudomásul veszi és hozzájárul, hogy az Mt. 101. és 102.§-okban foglaltak szerint, vasárnapra és munkaszüneti napra is, rendes munkaidőben beosztható.

6. A Munkáltatót az Mt. 105. és 106.§-ok szerint illeti meg heti pihenőnap és pihenőidő.⁴ A Munkavállalót, az Mt. szerinti mértékű, szabadság⁵ illeti meg. A szabadságot úgy kell kiadni, hogy annak tartama legalább összefüggő ----- napot (legalább 14 nap) elérjen

7. A próbaidő tartama: A próbaidő alatt bármelyik Fél jogosult a munkaviszony indoklás nélküli, azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére.

8. A Munkavállalót megillető alapbér⁶:Ft.A felek megállapodása alapján a Munkavállalót, az 1. pont szerinti munkakör megfelelő ellátása fejében, munkabérként, bruttó⁷ -----forint összegű havibér illeti meg.

A munkabéren felül, a Munkavállalót egyéb járandóság megilleti/nem illeti meg. (a megfelelő aláhúzendő)

³ Id.: írásbeli tájékoztatás⁴ Id.: írásbeli tájékoztatás⁵ A szabadságot nyilván kell tartani, ahogy a rendkívüli munkaidőt is – nyilvántartásra Id.: munkajogi minták. Részletes szabályok Id.: Mt. 115.§-125.§⁶ Id: Mi mennyi 2014- minimálbér bruttó 101.500 Ft/hó, garantált bérminimum 118.000 Ft/hó⁷ Bruttó bért szoktak csak szerződésbe írni. Ez azt is jelenti, hogy kifizetésre a nettó bér fog kerülni, a munkáltató köteles minden hónapban elvégezni a bérszámfejtést és a fizetési jegyzéket átadni a munkavállaló részére, amelyből a levonások ellenőrizhetőek. A munkáltató köteles levonni az SZJA előleget, valamint a TB járulékokat és tárgyhót követő hónap 12. napjáig a NAV megfelelő számlaszámaira elutalni.**Megjegyzés [KSZ8]:** A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabba) egy gyermeke után kettő,
b) két gyermeke után négy,
c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.
Egyéb pótszabadságok is járnak – erre vonatkozóan nyilatkozatot kell kérni a gyermekekről minden év elején – mintát lásd munkajogi minták között.**Megjegyzés [KSZ9]:** Csak próbaidő esetén. A próbaidő javasolt – mindkét félnek lehetőség a jogviszony következmények nélküli azonali megszüntetésére.**Megjegyzés [KSZ10]:** Próbaidő is csak a munkaszerződésben köthető ki. Tartama legfeljebb 3 hónap lehet, amelyet a munkaviszony kezdetétől számítunk. A 3 hónap maximum, természetesen ennél rövidebb próbaidő is kiköthető. Ha rövidebb, a felek dönthetnek úgy is, hogy a próbaidőt legfeljebb egy alkalommal meghosszabbítják, azonban az a meghosszabbítással együtt sem haladhatja meg a 3 hónapot. Azaz itt a törvény kötelező szabálya egy időkorlát, azon belül a felek szabadon döntenek a próbaidő tartamáról. E körben viszont a kollektív szerződés hosszabb, legfeljebb 6 hónapos próbaidőt is megállapíthat.**Megjegyzés [KSZ11]:** Nincs felmondási idő és mindegy milyen okból történik.**Megjegyzés [KSZ12]:** Kötelezően el kell érnie a kötelező legkisebb munkabér mértékét, rész munkaidőnél arányosan. Az alapbért időbérben kell megállapítani.**Megjegyzés [KSZ13]:** A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.**Megjegyzés [KSZ14]:** Kötelezően jár, azaz nem kell feltüntetni a bérpótlékot - pl.: rendkívüli munka, vasárnapi vagy éjszakai munkavégzés –, de írásban kell tájékoztatni róla a munkavállalót.

A bérpótlékokra a Munkavállaló az Mt. szerint jogosult.

A munkabér havonta, egy összegben, minden hó 10. napjáig kerül kifizetésre kerül kifizetésre a Munkavállaló, ----- Banknál vezetett, ----- számú bankszámlájára.

A munkabér, a jogszabályok szerint előírt levonásokkal csökkenten kerül kifizetésre.

9. A Munkavállaló munkahelye⁸: /változó:
.....
10. Munkaviszony kezdete⁹:.....
11. A munkáltatói jogokat, a ----- gyakorolja.
12. A Munkavállalóra az Mt. szerinti általános felmondási és végkielégítési szabályok vonatkoznak.
13. A Munkáltató Kollektív Szerződés hatálya alá tartozik/nem tartozik (a megfelelő aláhúzendő).

Megjegyzés [KSZ15]: A munkahely meghatározása a kötelező tartalmi elem, ha véletlenül mégis kihagynák a felek, akkor a törvény rendelkezése szerint jön létre a szerződés, és munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. Viszont, ha ettől el kívánnak térni, azt csak úgy tehetik, ha munkaszerződésbe foglalják. Az új Mt. (2012. évi I. törvény) - szemben a korábbival - nem ismeri a változó munkahely fogalmát. Ettől függetlenül lehetőség van arra, hogy a korábbi szabályokhoz hasonlóan több konkrét munkahelyet is megjelöljenek a felek.

Megjegyzés [KSZ16]: Mt. 65.§-70. § és 77.§

Megjegyzés [KSZ17]: ld.: bővebben kollektív szerződési minták

A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben **A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** rendelkezései az irányadók.

Szerződő felek a jelen Munkaszerződést elolvasást és értelmezést követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, helybenhagyólag írták alá darab magyar nyelvű példányban.

⁸ Meg kell határozni a munkaviszony tartamát és a munkavállaló munkahelyét is. Ezek is kötelező elemei ugyan a munkaszerződésnek, mégsem lesz érvénytelen a megállapodás, ha kimaradnak a szerződésből. Ha ugyanis a munkaszerződés nem utal a munkaviszony tartamára vagy a munkahelyre, a törvény kiegészítő szabályát kell figyelembe venni: ilyen esetben a munkaviszony határozatlan időre jön létre, munkahelynek pedig azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

⁹ A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni általában, de az Mt. szerint nem probléma, ha nem teszik meg a felek, mert akkor a munkaviszony kezdete logikusan a munkaszerződés megkötését követő nap. Jelentősége, hogy a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. Mégis előfordulhat, hogy a köztes időszakban valamely fél körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. Ilyen esetben az adott fél elállhat a munkaszerződéstől.



TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0018
Felkészült Érdekvédelem –
az ÁFEOSZ-COOP Szövetség
kapacitásfejlesztése a Dél-alföldi régióban



Kelt:, év hónap nap.

.....
Munkáltató

.....
Munkavállaló

Megjegyzés [KSZ18]: Eljáró képviselő, munkáltatói jogkör gyakorlója.

Jelen munkaszerződés egy példányát a mai napon átvettem.

Kelt:, év hónap nap.

Megjegyzés [KSZ19]: Ugyanazon nap, mint aláírás javasolható, így bizonyítható, hogy aláírástól nála van.

.....
Munkavállaló

Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi
Társaságok Országos Szövetsége
H-1097 Budapest, Könyves Kálmán körút 11/C
• Telefon: (+361) 455-5445 • Fax: (+361) 311-0066
• Web: www.afeosz.hu
• E-mail: kovacsasz@afeosz.hu

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.