

# MUNKASZERZŐDÉS

(a továbbiakban: Szerződés)

amely létrejött

egyrésztől a **Zuglói Információs és Média csoport Korlátolt Felelősségű Társaság**  
(Cg. 01-09-357497, székhelye: 1149 Budapest, Limanova tér 25., adószám: 27927142-2-42,  
munkáltatói jogok gyakorlója képviseletében: Baracskai Gábor vezérigazgató) mint  
munkáltató (a továbbiakban: **Munkáltató**), másrésztől

**Murányi Gábor Marcell** (születési név: \_\_\_\_\_, szül. \_\_\_\_\_  
anyja neve: \_\_\_\_\_, lakc.: \_\_\_\_\_  
adóazonosító jele: \_\_\_\_\_, szem. ig. sz.: \_\_\_\_\_, lakcímkártya sz.: \_\_\_\_\_  
áp.: magyar)

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. Előzmények

Felek megállapítják, hogy Murányi Gábor Marcell, a Zuglói Információs és Média csoport Korlátolt Felelősségű Társaság ügyvezetői feladatait 2020. március 26. és május 14. között megbízási jogviszonyban látta el.

## 2. A munkaviszony tárgya, tartalma

- 2.1 A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a Munkavállalót – a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állásúnak minősülő – ügyvezető munkakörben alkalmazza.  
Tisztsége ellátása során az ügyvezetésre az alapító okirat, valamint a Ptk, 3:21 §-tól, a 3: 25 §-ának rendelkezései és a Ptk. 3: 196 §-ának rendelkezései irányadók.
- 2.2 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.
- 2.3 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 utasításai alapján, valamint érdekeit minden szempontból figyelembe véve köteles elvégezni. A Munkavállaló kijelenti, hogy rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséggel; a képzettsége, tapasztalata és ismeretei alapján a feladatok elvárt szintű elvégzésére képes.

- 2.4 A Munkavállaló a munkakörét a vezetői munkakört betöltő személyektől 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.
- 2.5 A Munkavállaló felett a munkáltatói jogokat a taggyűlés jogait gyakorló alapító törvényes képviselője gyakorolja.

### 3. Munkavégzési feltételek

- 3.1 A Munkavállaló munkavégzési helye a Munkáltató székhelye. A munkavállaló munkakörének ellátása érdekében erre vonatkozó munkáltatói utasítás esetén állandó munkahelyén kívül is köteles munkát végezni.
- 3.2 A Munkavállaló heti 40 óra munkaidőben, a feladatok teljesítéséhez igazodó kötetlen munkarendben látja el feladatait.
- 3.3 A Munkavállalót a szabadság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 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.
- 3.4 A munkavégzés tárgyi és személyi feltételrendszerét a Munkáltató biztosítja.

### 4. Munkabér, juttatások

- 4.1 A Munkáltató a Szerződésben rögzített feladatai teljes körű ellátásáért a Munkavállaló részére havonta munkabért tartozik fizetni.  
Az alaphír összege havi **bruttó 950 000- Ft, azaz kilencszázötvenezer forint**. Munkavállaló személyi alaphírének bruttó összege emelkedik az előző évben a KSH által közzétett infláció %-os mértékével.  
Ha a januári bér számfejtésekor az index nem áll rendelkezésre, akkor a megjelenés hónapjának bérszámfejtésével egyidejűleg visszamenőlegesen kell a béremelést érvényesíteni.  
A munkavállaló személyi alaphírre először 2021. évben emelkedik.  
A Felek rögzítik, hogy a Munkavállalót a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg.
- 4.2 A munkavállaló saját gépjármű használata esetén legfeljebb havi 1.000 km gépjárműhasználat után járó költségtérítést a Kft. felé elszámolhat útnyilvántartás és kiküldetési rendelvénnyel alapján. 1000 km feletti gépkocsi költség elszámolását a munkáltató eseti engedélye alapján lehet elszámolni.  
Munkavállalót évi bruttó 250.000,-Ft cafeteria illeti meg, amelynek felhasználása az irányadó szabályok szerint történik.  
A munkavállaló a munkaviszonyából adódó feladataihoz kapcsolódó kötelezettségei teljesítése érdekében az irányadó szabályok szerint mobiltelefon, illetve internet használatára jogosult.

- 4.3 Munkavállaló a Kft. üzleti eredményének figyelembevételével, annak terhére évente legfeljebb egy havi bruttó személyi alabérének megfelelő prémiumra jogosult. A prémium feladatokat a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg. A prémiumfeladatok teljesülését a Felügyelő Bizottság ellenőrzi. A prémium összegének meghatározása és kifizetésének jóváhagyása a munkáltatói jogkört gyakorló hatásköre.
- 4.4 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.

## 5. A Szerződés időtartama, illetve megszűnése

- 5.1 A Felek között a munkaviszony **2020. május 15.** napján kezdődik és **határozatlan** ideig tart. A Felek megállapodnak, hogy a munkaviszony első napja a Munkavállaló munkába lépésének a napja.
- 5.2 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.
- 5.3 Mindkét Fél jogosult a munkaviszonyt felmondással, indoklás nélkül írásban megszüntetni. A munkaviszonynak a Munkavállaló részéről felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke: 3 hónap.
- 5.4 A vezető tisztségviselői megbízatás megszűnik Ptk. 3:25 § c), d) e) pontja alapján: visszahívással; lemondással; a vezető tisztségviselő halálával vagy jogutód nélküli megszűnésével.
- 5.5 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.

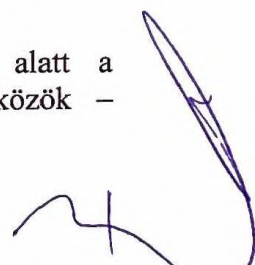
Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni a Munkavállalóval szemben. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják. A Munkáltatóval szemben az azonnali hatályú felmondás joga tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb

azonban az ok bekövetkeztétől számított legfeljebb egy évig, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

- 5.6 A Szerződés megszűnése esetén a Munkavállaló haladéktalanul tartozik 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.
- 5.7 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.

## 6. Titoktartás, adatkezelés

- 6.1 A Munkavállaló a Munkáltató előzetes beleegyezése nélkül nem jogosult a Szerződést, illetőleg az abban foglaltakat harmadik személy tudomására hozni.
- 6.2 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 nem csak felróhatóság miatt, hanem felróhatóságtól függetlenül fennáll a munkavállaló Ptk. szerinti felelőssége.
- 6.3 A Munkavállaló ezennel hozzájárulását adja ahhoz, hogy a Munkáltató és annak a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilvántartások vezetéséért és a bérszámfejtésért felelős megbízottja a Szerződésben feltüntetett, illetőleg a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő egyéb személyes adatait – a jogszabályokban foglalt feltételek mellett – kezelje; egyidejűleg kötelezettséget vállal, hogy az adatok megváltozása esetén a változást 5 munkanapon belül a Munkáltató részére bejelenti.
- 6.4 A Munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a Munkáltatóval szerződéses viszonyban álló külső szakcég a Munkáltató munkaszervezetének vizsgálata, tevékenységek, folyamatok vizsgálata, humán vagy kontrolling elemzés során, az annak elvégzéséhez szükséges mértékig, a Munkavállaló személyes adatait kezelje.
- 6.5 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 hivatali 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.

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

## 7. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

7.1 Felek az Mt. 56. § (1) bekezdése alapján megállapodnak, hogy a Munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult a Munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, amennyiben a Munkavállaló a jelen munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegi. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig van lehetőség.

7.2 Vétkes kötelezettségszegésnek minősül különösen:

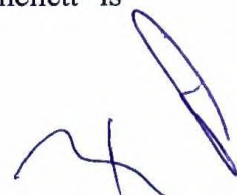
- (a) a munkavégzésre alkalmatlan állapotban való megjelenés;
- (b) a munkáltatói utasítás végrehajtásának jogosulatlan vagy indokolatlan megtagadása;
- (c) a munkafegyelmet zavaró összeférhetetlen, durva vagy agresszív magatartás tanúsítása;
- (d) a munkavédelmi előírások, technológiai szabályok vagy a munkáltatói belső szabályzatok megszegése;
- (e) a Munkáltatóval (pl. munkáltatói jogkör gyakorlójával, szakmai felügyeletet gyakorló személlyel) szembeni méltatlan magatartás tanúsítása időponttól és helyszíntől függetlenül.

7.3 Felek megállapodnak, hogy a Munkáltatói jogkör gyakorlója a kötelezettségszegés súlyától függően az alábbi hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhatja a Munkavállalóval szemben az Mt. 56. §-ában adott felhatalmazás alapján:

- (a) figyelmeztetés;
- (b) a Szerződésben, illetőleg belső szabályzatban biztosított külön juttatások legfeljebb 3 hónapig terjedő időtartamra való csökkentése vagy megvonása;
- (c) a Munkavállaló alaphérének csökkentése legfeljebb 10 hónapon keresztül, vagy prémiumának csökkentése, amely csökkentések a Munkavállaló három havi alaphérére összességében nem haladhatják meg;
- (d) pénzbírság, amelynek összege nem haladhatja meg a bruttó 100.000, Ft-ot.

7.4 A hátrányos jogkövetkezménnyel járó írásba foglalt intézkedést indokolni kell. Az intézkedéssel szemben a Munkavállaló a közlést követő 30 napon belül jogorvoslattal élhet.

7.5 A hátrányos jogkövetkezmények a kártérítési felelősség megállapítása mellett is alkalmazhatók.



## 8. A munkaviszonnal kapcsolatos egyéb rendelkezések

- 8.1 A Munkavállaló köteles minden, a munkavégzését akadályozó tényt (annak várható időtartamával együtt) a Munkáltatónak megfelelő időben bejelenteni. A Munkavállaló kijelenti, hogy nincs olyan, harmadik személlyel szemben fennálló kötelezettsége, amely a munkaszerződésben foglaltak teljesítését akadályozná.
- 8.2. 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 összeférhetlenség fennállása esetén a tudomásszerzést követő 60 napon belül az összeférhetlenséget megszünteti.
- 8.3 A Munkavállaló további munkaviszonyt– ideértve a vezető tisztségviselői és a felügyelőbizottsági jogviszonyt is – kizárólag a Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthet.
- 8.4 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 részvénytulajdonosi részesedést), 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 hozzátartozója a Munkáltatóval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató gazdálkodó szervezetben tagként, tisztségviselőként, avagy munkavállalóként szerepet kíván vállalni.

- 8.5 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.
- 8.6 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 összeférhetlenség tekintetében a Munkáltató külön – az eljárási szabályokat részletesen összefoglaló – szabályzat kiadására jogosult.

- 8.7 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 ígérését elfogadja.
- 8.8 A Felek kijelentik, hogy a Szerződés feltételeinek rögzítése és aláírása során nem hallgattak el egymás előtt lényeges tény vagy körülményt. Ezen rendelkezést, valamint a 7.2-7.7 pontban írt kötelezettségeket a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségnek tekintik.
- 8.9 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.
- 8.10 Munkavállaló kijelenti, hogy a Szerződésben nem szabályozott rendelkezésekről a jogszabályban előírt tájékoztatást megkapta.
- 8.11 A Felek rögzítik, hogy a Szerződés módosítása kizárólag közös megegyezéssel és írásban lehetséges.
- 8.12 A Szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt.-ben, így különösen annak XV. fejezetének 91. pontjában foglalt rendelkezések megfelelően irányadók.

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

Budapest, 2020. május .....<sup>16</sup>

\_\_\_\_\_  
Munkáltató

\_\_\_\_\_  
Munkavállaló

A munkaszerződés egy példányát a mai napon átvettem:

\_\_\_\_\_  
Munkavállaló

Budapest, 2020.05.13.14

ms. \_\_\_\_\_