

## **Hogyan írjunk munkaszerződést?**

### **A munkaszerződés kötelező elemei**

#### 1. Felek megnevezései

A Munkaadó esetében fel kell tüntetni a cég nevét, cégjegyzékszámát, székhelyét, adószámát. A munkavállaló esetében a következő adatokra van szükség: név, lakcím, születési hely és idő, anyja neve, TAJ szám.

#### 2. A személyi alapbér

A szerződést kötő fél megegyezésének az eredményeként kerül a munkaszerződésbe. A Munka Törvénykönyve csak egyetlen kikötést szab meg a személyi alapbérre vonatkozóan: az nem lehet alacsonyabb, mint a jogszabályban előírt, mindenkor kötelező minimálbér. Vannak olyan munkahelyek, ahol az ott dolgozókat a munkájuk eredménye alapján jutalékos rendszerben fizetik (ügynökök, területi képviselők), az ő munkaszerződésüknek is kötelező eleme a személyi alapbér, és "eredménytelenség" esetén is jogosultak a minimálbérre.

#### 3. A munkakör

A munkakör a megnevezéssel egyszerűen meghatározható. Ilyen esetekben célszerű munkaköri leírásokat alkalmazni.

#### 4. A munkavégzés helye

Általában a munkáltató azon telephelyét jelenti, ahol a munkavállaló a munkát végzi. Munkaszerződés azonban változó munkahelyre is köthető. Ilyeneket általában azok a cégek kötnék, akiknek több telephelyük is van az országban.

### **A munkaszerződés egyéb, gyakrabban használt, de nem kötelező elemei**

#### 5. A munkakezdés napja

Egyéb rendelkezés hiányában a munkába állás napja a munkaszerződés megkötését követő első munkanap. Azonban a szerződő felek megállapodhatnak egy, munkába állás napjánál, későbbi időpontban is.

#### 6. A munkaviszony időtartama

A munkaviszony időtartamát tekintve lehet határozott vagy határozatlan időre szóló. Eltérő rendelkezés hiányában a munkaszerződés automatikusan határozatlan időtartamra jön létre. A "határozott időtartamot" meg lehet határozni naptár szerinti időtartamban vagy "más alkalmas módon", pl. egy-egy meghatározható időtartamú munka elvégzésében vagy valakinek a helyettesítéséig. A határozott időtartamú munkaviszony (a határozott időtartamú "meghosszabbításokkal", új munkaszerződésekkel együtt) az adott munkáltatónál azonban nem lehet hosszabb, mint 5 év. Az ötödik év leteltével automatikusan határozatlan idejűvé válik a munkaviszony.

## 7. Próbaidő

Az adott munkáltatóval létrejött első munkaviszony létesítésekor szokás próbaidőt kikötni, tehát további munkaszerződés kötéskor ugyanazzal a munkáltatóval nem köthető ki próbaidő.

Ha nincs külön megállapítás a próbaidőre vonatkozóan a munkaszerződésben, illetve a Kollektív Szerződésben, akkor a próbaidő automatikusan 30 nap. A próbaidő maximális időtartama 3 hónap, de a munkaszerződést kötő felek ennél rövidebb időtartamban is megállapodhatnak. Ha azonban egyszer megállapodtak, akkor a próbaidő nem hosszabbítható meg.

Mindezekon kívül számos kérdés rendezhető még a munkaszerződések keretei között, hiszen az két fél egyezségét foglalja - viszonylag rugalmas keretek között - írásba.

Ilyen lehet még többek között:

- a törvényes mértéket meghaladó felmondási idő és végkielégítés,
- a munkavállaló kötelezettségei,
- a munkáltatói jogkör gyakorlója,
- a fizetés nagysága és meghatározásának módja (túlóra, darabbér),
- fizetés alapja (órabér, hetibér, havibér)
- munkaidő, időbeosztás (napi 8 óra, készenlét esetén max napi 12 óra )
- szabadság mennyisége és a szabadsággal járó fizetés nagysága
- a betegségekre vagy balesetekre vonatkozó szabályok, táppénz, hiányzás idejére járó fizetés
- a nyugdíjrendszerre vonatkozó adatok
- fegyelmi szabályok és eljárások (megadva annak a személynek a nevét, akihez az alkalmazott fordulhat, amennyiben elégedetlen valamilyen fegyelmi döntéssel)
- panaszkezelési eljárás (megadva annak a személynek a nevét, akihez az alkalmazott fordulhat a munkával kapcsolatos panaszjaival)
- felmondási idő, amely mind a munkavállaló, mind a munkáltatóra vonatkozik, nem lehetséges kevesebb, mint a Munkatörvénykönyvben előírt minimum
- üzemi titok őrzése
- kártérítési szabályok, valamint
- az ún. "egyéb juttatások".

A szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve, Kollektív Szerződés irányadó.

### **A munkaszerződés módosítása**

A munkaszerződés módosítására csak a felek közös megegyezésével kerülhet sor. A kötelező elemek közül bármelyik változása esetén módosítani kell a munkaszerződést. Kivétel ez alól a szabály alól a bérnövekedés.

## Határozatlan időre szóló munkaszerződés - minta

amely létrejött egyrészről

.....(munkáltató elnevezése)

.....(munkáltató székhelye)

mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató)

másrészről:

.....(név, leánykori név)

.....(lakcím)

.....(szül. hely, idő)

.....(anyja neve)

.....(személyiigazolvány- száma, adóazonosító jele)

.....(TAJ-száma)

.....(magánnyugdíjpénztár neve, címe, bankszámlaszáma)

mint munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló) között az alábbi feltételekkel:

1. Felek megállapodnak abban, hogy jelen munkaszerződéssel határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesítenek. A Munkavállaló kötelezettséget vállal a munkaszerződés szerinti munkavégzésre. A Munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés szerint foglalkoztatni. A munkába lépés napja: .....

2. A Munkavállaló munkaköre:..... A Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató a munkakörébe tartozó feladatokat részletesen ismertette, a munkaköri leírást a jelen munkaszerződés aláírásával egyidejűleg a Munkavállaló részére átadta.

3. A Munkáltató munkavégzésének helye:.....

4. A Munkavállaló személyi alapbére bruttó ..... Ft/hó. Teljesítménybér alkalmazása esetén a teljesítménykövetelmények a következők: ..... (Mivel a teljesítménykövetelmények teljesítése jelentős részben nem csak a munkavállalón múlik, a munkavállaló garantált bére: ..... Ft/óra vagy Ft/hó.)

5. Felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és köteleességeket (munkáltatói jogkör) ..... munkakörű, illetve beosztású vezető munkavállaló (szerv) gyakorolja, illetve teljesíti.

6. A Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzemi (üzleti) titkot, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna.

7. A Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató a rá irányadó munkaidő-beosztást, munkarendet ismertette (illetve a belső munkaügyi szabályzatát átadta). A Munkavállaló a tájékoztatást (szabályzatban foglaltakat) tudomásul vette.

8. A Felek a munkaviszony létesítésekor ..... nap/hónap próbaidőt kötnek ki. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

9. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve (illetve a kollektív szerződés) és a munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok rendelkezései irányadók.

(Munkavállaló jelen munkaszerződés aláírásával elismeri, hogy a munkáltató belső szabályzatát megismerte, a belső szabályzatot a Munkáltató a részére átadta.)

Kelt:....., 20.. ..... hónap ... nap

.....

munkavállaló

.....

munkáltató (cégszerű aláírás)

Forrás: <http://www.origo.hu/uzletinegyed/allas-karrier/munkajog/20021123iratmintak.html?pidx>

## Határozatlan időre szóló munkaszerződés – minta2

amely létrejött egyrészről ..... mint munkáltató (cég neve, cégjegyzékszáma, székhelye, adószáma)

másrészről ..... (munkavállaló adatai: név, lakcím, születési hely és idő, anyja neve, TAJ szám) mint munkavállaló között az alulírott helyen és napon az alábbi feltételek mellett:

1. A felek megállapodása alapján a munkáltató a munkavállalót 200.. ... .. napjától határozatlan időre alkalmazza.

A munkavállaló munkaköre: .....

A munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok részletes meghatározását a jelen munkaszerződés elválaszthatatlan mellékletét képező munkaköri leírás tartalmazza.

2. A munkavállaló állandó munkahelye a munkáltató ..... cím alatt található telephelye (pontos cím megjelölése).

3. A munkáltató és a munkavállaló bruttó .....Ft, azaz.....forint személyi alapbérben állapodnak meg. amelyet a munkáltató minden esetben utólag, a tárgyhót követő hónap 10. napjáig köteles munkavállalónak megfizetni. A munkabér megfizetésének módjaként a Felek banki átutalásban állapodnak meg.

4. A munkavállaló munkába lépésének napja:.....

5. A felek a munkaszerződésben .... nap próbaidőt kötnek ki. A próbaidő tartama alatt a munkaviszonyt mind a munkáltató mind a munkavállaló bármikor azonnali hatállyal (felmondási idő és indokolás nélkül) megszüntetheti. A próbaidő vonatkozásában a Munka Törvénykönyvének rendelkezései megfelelően irányadóak.

6. A munkavállaló munkaideje: heti negyven óra; a hét öt munkanapján hétfőtől–péntekig reggel 8 órától délután 16 óráig tart. A munkáltató a munkavállalót kivételes esetben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti, az ilyen munkavégzést a Kollektív Szerződés ..... pontja értelmében írásban kell elrendelni. A munkáltató a munkavállaló részére étkezés céljára 35 perc munkaközi szünetet biztosít, amelyet a munkaidőn belül kell kiadni.

7. A munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört .....(a munkáltatói jogkör gyakorlójának beosztás szerinti meghatározása). A munkavállaló közvetlen felettese ..... ( a közvetlen felettes beosztás szerinti meghatározása)

8. A felmondási idő 30 nap, amely értelemszerűen meghosszabbodik a Munka Törvénykönyve 92. § (1) bekezdésében meghatározott felmondási idővel. A munkáltató – rendes felmondása esetén – köteles a munkavállalót a munkavégzés alól a felmondási idő felére a munkavállaló kérésének megfelelő időben és részletekben felmenteni. A teljes felmondási időre a munkavállalót az átlagkeresete illeti meg.

9. A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. [Mt. 95. § (1) bek.] A végkielégítés mértéke a

munkáltatónál eltöltött legalább három év munkaviszony esetén egyhavi átlagkereset, amely az Mt. 95. § (4) bekezdése szerint módosul.

10. Esetleges egyéb kikötések (pl. prémium kifizetésére vonatkozó megállapodás, jutalom vonatkozásában megállapodás, a munkaviszony megszűnését követő versenytalimi megállapodás stb.)

11. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató tájékoztatta a Munka Törvénykönyve 76. § (7) bekezdésében meghatározottak szerint az alábbi kérdésekről:

- az irányadó munkarendről,
- a munkabér egyéb elemeiről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkába lépés napjáról,
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, valamint
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

Az itt felsorolt feltételek azon pontjairól, melyeket a jelen munkaszerződés nem tartalmaz, a munkáltató egy külön íven szövegezett tájékoztatót köteles a munkavállalónak átadni a jelen szerződés megkötésétől számított 30 napon belül.

12. Jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezései, a kapcsolódó jogszabályok, valamint a Kollektív Szerződés rendelkezései az irányadók.

13. A munkaszerződés 2 eredeti példányban készült, amelyből 1 példány munkáltatói és a munkaszerződés aláírása után a munkáltató átad a munkavállaló részére.

Kelt:....., 20.. ..... hónap ... nap

.....

munkavállaló

.....

munkáltató (cégszerű aláírás)

Forrás: [http://www.annocredit.eu/szerzodes\\_mintak.html](http://www.annocredit.eu/szerzodes_mintak.html)

## Határozott időre vagy meghatározott munkára szóló munkaszerződés-minta

amely létrejött egyrészről ..... (székhely: ....., cégjegyzékszám .....)  
mint munkáltató, a továbbiakban: Munkáltató,

másrészről ..... (lakcím, születési hely és idő, anyja neve, adószáma, TAJ  
szám) mint munkavállaló, a továbbiakban: Munkavállaló között az alulírott helyen és napon az alábbi  
feltételek szerint:

1. A munkáltató a munkavállalót határozott időre alkalmazza. A jelen munkaszerződés alapján  
létrejövő munkaviszony kezdete: 20... év ..... hó ..... napja, és tart 20... év ..... hó ..... napjáig.

A munkavállaló határozott időre létrejött munkaviszonya az alábbi munkafeladatok elvégzésére  
vonatkozik / ..... munkavállaló helyettesítésére létesítik a felek a munkaviszonyt

A munkáltató tájékoztatása szerint a munkaviszony várható időtartama: .....

A munkaviszony ennek megfelelően a határozott idő lejártával / az itt meghatározott feltétel  
bekövetkeztével megszűnik.

2. A munkavállaló munkavégzési helye: a munkáltató .....székhelye / telephelye (pontos cím  
megjelölése).

A munkavállaló alkalmazására ..... munkakörben kerül sor. A munkaköri leírás tartalmazza a  
munkavállaló által ellátandó feladatok részletes leírását, mely munkaköri leírás a jelen munkaszerződés  
elválaszthatatlan mellékletét képezi.

A munkavállaló személyi alapbére havi ..... Ft, azaz ..... forint, amely havonta utólag,  
minden hónap .... napján esedékes.

A Kollektív Szerződés ..... pontjában meghatározottak alapján a munkavállaló az alábbi juttatásokra  
jogosult:

Pl. étkezési hozzájárulás

3. A felek a munkaszerződésben ..... nap próbaidőt kötnek ki. A próbaidő tartama alatt – a Munka  
Törvénykönyve 87. § (1) bekezdésének d) pontjában foglaltakra tekintettel – a munkaviszonyt mind a  
munkáltató, mind a munkavállaló bármikor, azonnali hatállyal indoklás nélkül megszüntetheti.

4. A munkaviszony a Munka Törvénykönyve 88. §-a alapján csak

- közös megegyezéssel vagy
- rendkívüli felmondással, illetőleg
- a próbaidő alatt azonnali hatállyal szüntethető meg.

A munkáltató ezen túlmenően a munkaviszonyt egyoldalú jognyilatkozattal is megszüntetheti, a  
munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő  
időre jutó átlagkeresete megilleti.

5. A munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat (így pl. a munkaviszony létesítésére, módosítására és  
megszüntetésére, a munkaviszonyból eredő kötelezettségek vétkes megszegése esetén hátrányos

jogkövetkezmények alkalmazására, illetőleg a kártérítési felelősség megállapítására vonatkozó jogokat) a munkáltató ..... vezetője gyakorolja, és ő köteles a munkáltatót terhelő kötelezettségek teljesítésére.

A munka közvetlen felügyeletére, illetve az utasításadásra vonatkozó jogkör a közvetlen felettest, ..... illeti meg.

6. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató tájékoztatta a Munka Törvénykönyve 76. § (7) bekezdésében meghatározottak szerint az alábbi kérdésekről:

- az irányadó munkarendről,
- a munkabér egyéb elemeiről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkába lépés napjáról,
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, valamint
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

Az itt felsorolt feltételekről a munkáltató egy külön íven szövegezett tájékoztatót köteles munkavállalónak átadni a jelen szerződés megkötésétől számított 30 napon belül.

7. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve, a kapcsolódó jogszabályok, valamint a kollektív szerződés rendelkezései az irányadóak.

Kelt: ....., 20... év ..... hó .... napján.

.....

munkavállaló

.....

munkáltató (cégszerű aláírás)

Forrás: [http://www.annocredit.eu/szerzodes\\_mintak.html](http://www.annocredit.eu/szerzodes_mintak.html)

## Táv munkát végző alkalmazott munkavállalói szerződés – minta

amely létrejött egyrészről

.....(munkáltató elnevezése)  
.....(munkáltató székhelye)  
.....(munkáltató telephelye)  
.....(munkáltató adószáma)  
.....(munkáltató cégjegyzék száma)  
.....(bankszámla száma)

mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató)

másrészről:

.....(név, leánykori név)  
.....(lakcím)  
.....(szül. hely, idő)  
.....(anyja neve)  
.....(személyiigazolvány- száma, adóazonosító jele)  
.....(TAJ-száma)  
.....(magánnyugdíjpénztár neve, címe, bankszámlaszáma)

mint munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló) (továbbiakban együttesen: Felek) között jött létre az alul írott helyen és napon az alábbiak szerint:

*Jelen szerződés alapján az alkalmazásában távmunkát végző Munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.*

Felek megállapodnak abban, hogy jelen munkaszerződéssel határozatlan időtartamra, a 2004. évi XXVIII. Törvénynek rendelkezéseinek megfelelően, a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény módosításával egységes szerkezetben, munkaviszonyt létesítenek. A Munkavállaló kötelezettséget vállal a munkaszerződés szerinti munkavégzésre. A Munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés szerint foglalkoztatni.

A Felek a munkaviszony létesítésekor ..... nap/hónap próbaidőt kötnek ki.

Munkaadó és munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a próbaidő alatt bármelyik fél kezdeményezésére vállalják és túrik a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését.

Jelen megállapodás érvényességének feltétele a távmunka végzéshez szükséges távmunkahely átadása – átvételének megtörténte. A távmunkahely kialakítása jelen megállapodás aláírásával együtt megtörténik, amelyet a munkavállaló az átadási jegyzőkönyvvel köteles igazolni.

## 1. Alkalmazás

Munkavállaló és Munkáltató egybehangzóan kijelentik, hogy a Munka Törvénykönyve 2004. évi XXVIII. Törvény szerinti módosításait ismerik, és azt magukra nézve kötelezőnek ismerik el.

A munkavállaló a munkáltató belső szabályozása és utasításai szerint végzi tevékenységét.

A munkavállaló távmunka végzésének első munkanapja, a megállapodás hatályba lépését követő első munkanap.

Munkafeladatainak részletes leírását a jelen megállapodás melléklete tartalmazza, amelyet a munkáltató - a munkavállalóval történő egyeztetést követően közös megegyezéssel módosíthatja.

## 2. Munkakör

A Munkavállaló munkaköre: .....

A Munkavállaló beosztása: .....

A Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató a munkakörébe tartozó feladatokat részletesen ismertette, a munkaköri leírást a jelen munkaszerződés aláírásával egyidejűleg a Munkavállaló részére átadta.

## 3. Munkavégzés helye

A munkavállaló a munkavégzési kötelezettségét változó munkahelyen, a Munkáltató által meghatározott munkabeosztás szerint

a munkáltató ..... alatti telephelyén

a munkavállaló ..... sz. alatti tartózkodási helyén egyéb ..... köteles ellátni.

A munkavállaló lakásán - munkavédelmi szempontból - a távmunka végzés céljából kialakított, illetve üzembe helyezett terület minősül munkahelynek.

## 4. Munkaidő

A munkavállaló munkaideje: .....

A munkavállaló a lakásán történő munkavégzése során munkaideje beosztását és felhasználását részben maga határozza meg. A munkavállaló köteles munkanapokon a munkáltatóval külön egyeztetett időpontban vagy időtartamban munkavégzésre rendelkezésre állni, illetve elérhetőségét a meghatározott kommunikációs eszközök útján (telefon, e-mail stb.) biztosítani.

A munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott rendszerességgel munkaértekezleteken, megbeszéléseken, továbbképzéseken, oktatásokon, stb. részt venni.

A munkáltató a munkavégzést a mellékletben meghatározott módon szabályozza. Szerződő felek e szabályozást szükség szerint, egyeztetést követően módosíthatják.

## 5. Munkabér

A Munkavállaló személyi alapbére bruttó ..... Ft/hó.

Teljesítménybér alkalmazása esetén a teljesítménykövetelmények a következők: .....

(Munkavállaló garantált bére: ..... Ft/óra

Munkavállaló garantált bére: ..... Ft/óra Ft/hó.)

Munkavállaló a megállapított bruttó munkabéren felül a következő juttatásokra tarthat igényt:

#### 6. Munkáltatói jogok gyakorlása

Felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelességeket (munkáltatói jogkör) ..... munkakörű, illetve beosztású vezető munkavállaló (szerv) gyakorolja, illetve teljesíti.

#### 7. A munkavégzés tárgyi feltételei

A munkáltató vállalja, hogy Munkavállaló részére a távmunka elvégzéséhez szükséges eszközöket és a kommunikációs kapcsolatot (számítógép és annak tartozékai, nyomtató, fax, telefon, Internet elérés, telefon vonal, kábel kapcsolat, stb.) biztosítja.

Az eszközök üzembe helyezése Munkavállaló lakásán történik meg, amelynek megtörténtét Felek jegyzőkönyvben rögzítik.

Az üzembe helyezett eszközök működésképpességéről Felek együttesen meggyőződnek.

A munkavállaló a munkáltató által biztosított munkaeszközök használatát más személyek részére nem engedheti át. Köteles azokat rendeltetésszerűen használni, károsodástól megóvni, tárolásukról és őrzésükről megfelelően gondoskodni.

Munkavállaló a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni köteles minden olyan körülményről, amely a munkavégzését akadályozza vagy kizárja (pl. eszközök vagy hálózat megrongálódása, meghibásodása, energia kimaradás stb).

A munkavállaló a munkavégzés helye megváltoztatásának szándékáról (elköltözés, lakáseladás, lakáscsere) köteles a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni, és a munkáltatóval együttműködni annak megvizsgálásában, hogy a távmunka végzés feltételei a munkavállaló új munkakörnyezetében biztosíthatók-e.

Munkáltató és munkavállaló a távmunkahely áthelyezéséből eredő költségek viseléséről külön megállapodás szerint rendelkeznek.

A munkavállaló a szabályszerűen – külön írásbeli nyilatkozat vagy jegyzőkönyv alapján – átadott és átvett, a lakásán elhelyezett eszközökért megőrzési felelősséggel tartozik. A távmunka megszűnése vagy a munkáltató rendelkezése esetén köteles azokat hiánytalanul visszaszolgáltatni, az átvett eszközökkel elszámolni.

A munkavállaló köteles lehetővé tenni, hogy a munkáltató megbízottja a karbantartási, javítási munkák elvégzése érdekében – előzetesen egyeztetett időpontban – lakásába bejusson, és a szükséges munkálatokat helyben elvégezze vagy a hibás munkaeszközöket elszállítsa.

A felek együttműködnek a munkavállaló rendelkezésére bocsátott munkaeszközök biztonságos őrzéséhez szükséges feltételek megteremtésében. A munkavállaló ezen feltételek meglétéről ill. hiányáról (lakás biztonsága, munkaeszközök, iratok tárolására alkalmas eszközök stb.) nyilatkozatot tesz, melynek alapján a munkáltató gondoskodik a hiányzó feltételek megteremtéséről.

A munkáltató kötelezi magát arra, hogy a Munkavállaló rendelkezésére bocsátott eszközökre biztosítást köt, és ennek költségét fedezi.

## 8. Önkéntesség

Amennyiben a távmunka keretében történő munkavégzést Felek külön –külön, vagy egybehangzóan nem tekintik eredményesnek úgy, jelen megállapodást közös megegyezéssel megszüntethetik.

Ebben az esetben Munkavállaló hagyományos keretek között történő foglalkoztatásáról Munkaadó köteles rendelkezni.

Munkavállaló a munkáltatóhoz intézett írásbeli nyilatkozatával kezdeményezheti a távmunka keretében történő munkavégzés megszüntetését, és hagyományos keretek között történő további foglalkoztatását.

A távmunka keretében történő munkavégzés megszüntetését, és Munkavállaló hagyományos keretek között történő további foglalkoztatást írásban Munkáltató is kezdeményezheti, amennyiben a távmunka formájában történő eredményes munkavégzés a munkavállaló megfelelő feladatokkal való ellátása, tájékoztatása, képzése, folyamatos támogatása és ellenőrzése, illetve az információáramlás és a munkafolyamatok célszerű megszervezése ellenére a munkavállaló teljesítményének csökkenése nélkül hosszú távon nem biztosítható.

## 9. Vis Maior

Amennyiben a távmunka formájában történő eredményes munkavégzés olyan lényeges körülmény miatt nem biztosítható, amely a szerződés módosítás megkötésekor a felek előtt nem volt ismert, és annak bekövetkezését nem a munkavállaló felróható magatartása idézte elő a szerződés rendkívüli felmondással nem szüntethető meg.

Ilyen körülmény lehet különösen, a rendelkezésre bocsátott technikai eszközök meghibásodása, az eszköz cseréjének, vagy javításának elhúzódása, az adatátvitel lassúsága, a műszaki feltételek előre nem ismert hiányossága, (pl. gyakori áramkimaradás) vagy a munkafeladatok elvégzését akadályozó bármely más lényeges körülmény miatt a hatékony és eredményes munkavégzés feltételei megfelelő munkaszervezés ellenére hosszú távon nem biztosíthatók.

## 10. Felmondás

### 10.1 Közös megegyezés

A felek ezen megállapodást közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik.

### 10.2 Rendes felmondás

Jelen megállapodást a munkáltató, illetve a munkavállaló a másik félhez intézett írásbeli, indokolt nyilatkozatával, ..... napos felmondási idővel mondhatja fel.

*A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. Határozott idejű munkaviszony esetén rendes felmondásra nem kerülhet sor. A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet. A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő arányában hosszabbodik.*

*(Megj.: A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Munkavállalói felmondás esetén a munkavégzés alóli felmentésre vonatkozó kötelező előírás nincs. A munkáltatónak azonban lehetősége nyílik arra, hogy belátása szerint akár részben, akár teljes egészében felmentse a munkavállalót a felmondási idő alatt a munkavégzés alól.)*

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani. A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása miatt szűnt meg. A szabadság időtartamára távolléti díjat kell fizetni.

Az írásbeli nyilatkozat - így a rendes felmondás is - akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza; erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

### 10.3 Rendkívüli felmondás

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi [ Mt. 96. § (1) bek. a) pont] , vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [ Mt. 96. § (1) bek. b) pont] .

A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetet részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

*(Megj.: A rendes felmondás szabályai szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkavégzés alól legalább a felmondási idő felére felmenteni. A felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult.)*

A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre

kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása miatt szűnt meg. A szabadság időtartamára távolléti díjat kell fizetni.

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani.

Az írásbeli nyilatkozat - így a rendkívüli felmondás is - akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza; erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

### 11. Az információk védelme

A munkavállaló elismeri, hogy a munkáltató titokvédelemmel kapcsolatos előírásait, utasításait megismerte és azokat maradéktalanul betartja.

A munkavállaló nem közölheti vagy ismertetheti harmadik féllel a munkáltatóra vonatkozó azon adatokat, dokumentumokat, okmányokat, módszereket vagy egyéb bizalmas információkat, amelyek a birtokába jutottak, vagy amelyekről tudomást szerzett a munkáltatónál történt alkalmazása folyamán, kivéve, ha ehhez a munkáltató előzetesen írásban hozzájárult.

A munkavállaló köteles a távmunka végzés megszüntésekor minden titkos és bizalmas információt tartalmazó iratot, adathordozót visszaszolgáltatni a munkáltatónak.

A munkavállaló vállalja, hogy csak az otthoni munkavégzéshez feltétlenül szükséges iratokat, adathordozókat viszi magával a munkáltató telephelyéről, és gondoskodik azok biztonságos, a munkáltató előírásai szerinti megőrzéséről. Azokat a dokumentumokat, amelyek az otthoni munkavégzéshez már nem szükségesek, haladéktalanul visszaszállítja a munkáltató telephelyére.

### 12. Munkavédelem

A munkavállaló elismeri, hogy a távmunka-végzéssel összefüggő munkavédelmi előírásokat megismerte, azokat magára nézve kötelezőnek ismeri el és betartja, továbbá együttműködik a munkáltatóval az egészséges és biztonságos munkakörülmények kialakításában és a munkavédelmi előírások betartásában, különös tekintettel az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletben foglaltakra.

A munkáltató gondoskodik az általa biztosított munkaeszközök megfelelő és biztonságos állapotáról. Az ehhez szükséges - ún. hozzáférési feltételeket - a munkavállaló biztosítja.

A munkavállaló - a rendelkezésére bocsátott ajánlások figyelembevételével - alakítja ki és biztosítja lakásán a távmunka feltételeit.

A munkáltató jogosult a munkavállaló lakásán ellenőrizni, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei fennállnak-e, illetve a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek. Ennek érdekében a munkavállaló előzetesen egyeztetett időpontban biztosítja annak lehetőségét, hogy a munkáltató megbízottja lakásába bejusson, a szükséges ellenőrzést elvégezze, és a feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében intézkedéseket kezdeményezzen.

A munkavállaló munkavégzése során köteles minden olyan magatartástól tartózkodni, amely az egészséges és biztonságos munkavégzést akadályozza.

A munkavállaló az otthoni munkavégzése során fellépő, munkavégzést akadályozó, vagy baleseti veszélyhelyzetet eredményező rendellenességet, vagy a munkavégzés során bekövetkezett balesetet köteles haladéktalanul a munkáltatónak bejelenteni, továbbá a veszélyhelyzetet a tőle elvárható módon csökkenteni, vagy megszüntetni.

### 13. Záró rendelkezések

A jelen munkaszerződés módosítás által nem érintett egyéb kérdésekben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, de elsősorban a Munka Törvénykönyve, valamint a Kollektív Szerződés és annak függeléke az irányadóak.

A munkavállaló és a munkáltató között felmerülő munkaügyi jogviták tekintetében a ..... Munkaügyi Bíróság jár el.

Kelt: ....., 20... év ..... hó .... napján.

.....

munkavállaló

.....

munkáltató (cégszerű aláírás)

Forrás: [http://www.tvmunka.org/download/jogi/tvmunkas\\_szerzodes\\_minta.pdf](http://www.tvmunka.org/download/jogi/tvmunkas_szerzodes_minta.pdf)