

Kivonat

Mely készült Nyíradony Város Önkormányzat Képviselő-testületének
2020. 01. 30. napján tartott ülése jegyzőkönyvéből.

Nyíradony Város Önkormányzat Képviselő-testülete
8 igen, 0 nem szavazattal és 1 tartózkodás
mellett az alábbi határozatot hozta:

Nyíradony Város Önkormányzat Képviselő-testülete 11/2020.(I.30.) számú határozata

Nyíradony Város Önkormányzata Képviselő-testülete:

a Nyíradonyi Vagyonkezelő, Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (székhelye: 4254 Nyíradony, Hunyadi utca 1., cégjegyzékszám: 09-09-002912, adószáma: 11153872-2-09, képviseli: a Nyíradony Város Önkormányzat Képviselő-testületének, mint a társaság tulajdonosi joggyakorlója Tasó Béla polgármester), mint a munkáltatói jogkör gyakorlója és a Nyíradony Város Önkormányzat Képviselő-testületének 326/2019 (XII. 23.) számú határozata alapján 2020. 02. 01-től 2025. 01. 31-ig terjedő időtartamra önálló képviseleti joggal rendelkező vezető tisztségviselőnek megbízott Gólya Zoltán között létrejövő munkaszerződést a határozat melléklete szerinti tartalommal jóváhagyja.

Felhatalmazza a polgármestert a szerződés aláírására.

Határidő: 2020. 01. 31.

Felelős: Tasó Béla polgármester

kmf.

a kiadmány hitelül:


Mezei-Czifra Bernadett
jegyző



MUNKASZERZŐDÉS

Amely létrejött egyrészről a **Nyíradonyi Vagyonkezelő, Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság** (székhelye: 4254 Nyíradony, Hunyadi utca 1., cégjegyzékszám: 09-09-002912, adószáma: 11153872-2-09, képviseli: a Nyíradony Város Önkormányzat Képviselő-testületének, mint a társaság tulajdonosi joggyakorlója: Tasó Béla polgármester), mint a munkáltatói jogkör gyakorlója (a továbbiakban: Munkáltató), másrészről _____, mint munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló) között alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint:

1. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót határozott időtartamú munkajogviszony keretében, ügyvezető igazgatói munkakörben foglalkoztatja mivel Nyíradony Város Önkormányzat Képviselő-testületének 326/2019 (XII. 23.) számú határozata alapján 2020. 02. 01-től 2025. 01. 31-ig terjedő időtartamra önálló képviseleti joggal rendelkező vezető tisztségviselőnek megbízta.
2. A Munkavállaló munkaköre: ügyvezető igazgató.
3. Szerződő felek egybehangzóan rögzítik, hogy a Munkavállaló, mint a Munkáltató vezető beosztású munkavállalója a Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalónak minősül, így munkaviszonyára a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. tv. (továbbiakban Mt.) általános rendelkezéseit a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó 90. fejezet 204-207. §-aiban a vezető állású munkavállalóra vonatkozó 91. fejezet 208-211. §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni, azzal, hogy a felek a törvényben foglalt rendelkezéseknek megfelelően szabályozzák a Munkavállalóra vonatkozó felmondási idő és a végkielégítést, tekintettel arra, hogy a 20. § (2) bekezdés szerint nem lehet eltérni.
4. Szerződő felek egybehangzóan kijelentik, hogy a jelen munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a Munkáltató tájékoztatta a Munkavállalót a munkaköri feladatokról, valamint a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, és az Mt. 46. § (1) bekezdés szerinti írásbeli tájékoztatást átadta részére. A munkavállalóval szemben támasztott legfőbb követelmények, hogy a Társaságot nyereségesen működtesse, törvényesen és etikusan vezesse a céget, gyakorolja a munkáltatói jogokat. A munkaköri leírásban felsorolt feladatokon kívül a munkavállaló köteles mindazon kötelezettségek teljesítésére és feladatok ellátására, amelyeket a feladatellátási-feladatvállalási szerződés tartalmaz, valamint amelyre a munkáltató utasítja, illetve a taggyűlés jogkörében eljáró alapítói joggyakorló képviselő-testület kötelezi, amelyek ésszerűek és összeegyeztethetőek a munkavállaló munkakörével.
5. A Munkavállaló személyi alapbére: havonta bruttó 500.000 Ft.
6. A felek megállapodnak abban, hogy a munkabér kifizetése banki átutalással történik, a Munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a számláját vezető pénzügyintézet nevét és bankszámlaszámát, illetve a munkaviszony fennállása során ebben bekövetkező változást a Munkáltatónak bejelenti. A munkáltató a rábízott banki adatot bizalmasan kezeli, azokat harmadik személlyel a munkavállaló beleegyezése nélkül nem közli.
7. A Munkavállaló kijelenti, hogy jelen szerződésben foglalt kötelezettségeket és korlátozásokat mindazon díjazások, juttatások ellenében vállalta, amelyeket a szerződés tartalmaz.
8. A Munkavállalót személyi alapbérén felül az alábbi rendszeres juttatások illetik meg: bruttó 50.000,- Ft költségtérítés az ügyvezetői feladatok ellátásával felmerülő egyéb költségeinek megtérítése érdekében. Megilleti továbbá a társaság tulajdonában/jogszerű

használatában lévő közép kategóriás, öszkerék meghajtású személygépjármű hivatal/magáncélú használatra. A társaság által biztosított gépjármű üzemben tartásával kapcsolatos költségek teljes egészében a Munkavállalót terhelik.

9. A munkaviszony fennállása alatt a Munkáltató a Munkavállaló számára köteles biztosítani 1 darab mobiltelefon használatát a munkavégzéshez szükséges mértékben. a Munkáltató viseli a mobiltelefon szolgáltatás előfizetői alapdíját, valamint a forgalom alapján a mobiltelefon-szolgáltató által kiszámlázott díját, melyből a vélelmezett magáncélú használat után a hatályos jogszabályoknak megfelelően fizeti meg a közterheket a Munkáltató.
10. A munkaviszony fennállása alatt a Munkáltató a Munkavállaló számára kizárólagos használatú notebookot biztosít, valamint figyelemmel arra, hogy a Munkavállaló otthon is végezhet munkát, interneten keresztül számítógép csatlakozást is biztosít.
11. A Munkavállalót személyi alaphéren túl a feladat-ellátási szerződésben foglalt önkormányzattól átvállalt feladatok hatékony ellátása, a gazdálkodás eredményének maximalizálása érdekében prémium illetve éves prémium illeti meg.

A Munkavállalót havi rendszerességgel 130.000- Ft prémium illeti meg abban az esetben ha a mindenkor hatályos feladatellátási-feladatátvállalási szerződésben szabályozott kötelező önkormányzati feladatok teljesítése időarányos mértékben teljesül. A feladatellátás időarányos teljesítését a Munkavállaló által készített beszámoló alapján a Munkáltató képviselője igazolja.

Az éves prémium feltételei a következők: a feladatellátási-feladatvállalási szerződés kötelező önkormányzati feladatainak teljesítése a prémium feladatokon belül 70%-os mértéket képvisel, az önkormányzat által önként vállalt feladatok átvállalása alapján a fennmaradó 30% illeti meg az ügyvezetőt. A prémium mértéke az éves személyi alaphé 50%-a a társaság eredményes működése esetén. A prémium abban az esetben illeti meg a munkavállalót, ha a Munkavállaló a Munkáltató által meghatározott mindenkori prémium előírásokat – a feladatellátási-feladatvállalási szerződésben az alapító tulajdonosi jogot képviselő képviselő-testület által vagy az alapító képviselője által jóváhagyott üzleti terv, illetve feladat kitűzésével összhangban – teljesítette.

A munkavállalót 6 havonta beszámolási kötelezettség terheli, prémium előleg fizethető az üzleti év féléves számvetési zárását követően, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók évközben történő alakulásból következtetni lehet és a kitűzött prémiumfeladatok időarányosan teljesülnek. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött (számítható) éves prémium összegének 50%-a lehet (az eredményes működést feltételező 25%-os mérték alapján), amelynek kifizetését a társaság tulajdonosi joggyakorlójának a képviselője engedélyezi. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételének nem teljesülnek, a már kifizetett prémium előleget vissza kell fizetni, vagy az előleg összege beszámítással érvényesíthető az Mt. 161. § (2) bekezdés b) pontja alapján. A szabályozási jogszabályi környezetben az üzleti év során bekövetkező jelentős változásokat figyelembevételéről a prémium kiértékelésénél a munkáltatói jogok gyakorlója egyedileg határoz.

A prémium kifizetést csökkentő és kizáró tényezők az alábbiak: nem fizethető prémium, ha a társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám stb.) áll fenn az üzleti év végén. Prémiumcsökkentő tényező jogszabály alapján vagy az alapító felé fennálló adatszolgáltatási tájékoztatási kötelezettség nem, illetve nem határidőre történő

teljesítése fizethető prémium 25%-os mértékéig. A társaság üzleti tervében foglaltakról történő, nem a szabályozási környezet jelentős változásából fakadó negatív irányú eltérés prémiumcsökkentő tényező a kifizethető éves prémium 10%-ának mértékéig.

A jogviszony üzleti évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos részének kifizetésére jogosult a munkavállaló az üzleti évet lezáró, éves beszámolót elfogadó alapítói határozat kiadását követően.

12. A Munkavállaló nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével a Munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben.
13. A Munkavállaló nem köthet a saját nevében vagy javára a Munkáltató tevékenységi körbe tartozó ügyleteket, továbbá köteles bejelenteni, ha a közeli hozzátartozója tagja lett a Munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.
14. Ha a Munkavállaló a 12. és 13. pontokban meghatározott tilalmat megszegi, a Munkáltató
 - a) kártérítést követelhet, vagy
 - b) 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.A Munkáltató ezen igényét attól az időponttól számított három hónapon – de legfeljebb az igény keletkezésétől számított egy éven – belül érvényesítheti, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a Munkavállaló 12. és 13. pontokban ütköző eljárásról tudomást szerzett.

A Munkáltató jogosult a Munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni, ha a Munkavállaló közeli hozzátartozója tagja lett a Munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.

A tilalom nem vonatkozik a Munkavállaló által előzetesen bejelentett és a társaság taggyűlése által jóváhagyott, illetve meglévő jogviszony vagy tisztség esetén tudomásul vett esetekre.
15. A Munkavállaló köteles a jelen munkaszerződés által meghatározott helyen munkára képes állapotban megjelenni. Köteles munkáját a vezető állású Munkavállalóktól elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni, továbbá munkatársaival együttműködni, és a munkáját úgy ellátni, valamint általában is olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más munkáját ne zavarja. testi épségét és egészségét ne veszélyeztesse, illetve mások vagy a Munkáltató anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő.
16. A Munkavállaló a vezetői tevékenységének keretében, illetve a 12, 13. pontokban előírt szabályok megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel, azzal, hogy az ügyvezetői felelősségből származó kártérítési igények korlátozása érdekében a munkáltató felelősségbiztosítás megkötését engedélyezi.

A károkozás egyéb eseteiben a Munkavállaló felelősségére a Munka Törvénykönyvében rögzített általános kárfelelősségi szabályok az irányadók, azzal az eltéréssel, hogy gondtalan károkozás esetén a felelősség mértéke a Munkavállaló tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.

A Munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, hat havi keresetével felel.

17. A Munkavállaló munkavégzési helye: 4254 Nyíradony, Hunyadi utca 1., a társaság székhelye, illetve szükség szerint kiküldetési hely, a munkavállaló munkájának személyes jelenlétét nem igénylő részét lakóhelyén is elláthatja.
18. A Munkavállalóval szemben a munkáltatói jogok gyakorlása az alábbiak szerint történik:
 - a) a megválasztás, a felmentés, az összeférhetetlenség megállapítása, a fegyelmi eljárás megindítása, a fegyelmi büntetés kiszabása, a prémium, jutalom megállapítása (illetve kifizetése) vonatkozásában a Munkáltató taggyűlés jogkörében eljáró alapítója Nyíradony Város Képviselő-testülete gyakorolja,
 - b) az egyéb munkáltatói jogkörök esetében a Munkáltató taggyűlés jogkörében eljáró alapítója Nyíradony Város Képviselő-testülete által kijelölt képviselője, a polgármester gyakorolja.

A Munkavállalónak a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatait Nyíradony Város Képviselő-testületének, mint Munkáltató taggyűlése jogkörében eljáró alapító által kijelölt képviselőjéhez, a polgármesterhez kell intéznie.

19. A Munkavállalónál jelenleg kollektív szerződés nem került megkötésre, azonban kollektív szerződés létrehozása esetén a Munkavállalóra a Munkáltatónál érvényben lévő kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.
20. A Munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a Munkáltatót indokolási kötelezettség nem terheli. A Munkavállalót a munkáltató felmondása esetére nem illeti meg az Mt. 68. § (2) bekezdésben rögzített felmondási tilalom és korlátozás.
21. A Munkavállaló munkaviszonya munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén felmondási időre jogosult, amely függ a Munkavállalónak a Munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött idejétől.
22. A Munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén végkielégítésre jogosult az Mt. 77. §-ában foglaltak alapulvételeiben.
23. A Munkáltató és a Munkavállaló jogosultak a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére abban az esetben, ha a másik fél a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
24. A Munkáltató különösen az alábbi indokok alapján gyakorolhatja az azonnali hatályú felmondás jogát:
 - a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi
 - igazolatlan mulasztás
 - Munkáltató jogos gazdasági érdekeinek megsértése
 - jogszerű Munkáltatói utasítás végrehajtásának jogszerűtlen megtagadása.

- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi
- a Munkavállaló olyan alkalmatlansága, vagy a szakmai követelményeknek meg nem felelő munkavégzése, mely nem függ össze vétkes kötelezettségszegéssel.

Azonnali hatályú felmondás joga az Mt. 78-79. §-ában foglaltak szerint gyakorolható.

25. A Munkavállaló különösen az alábbi indokok alapján gyakorolhatja az azonnali hatályú felmondás jogát:
- a) munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi
- a Munkáltató részéről különösen a munkabér meg nem fizetése
 - jogszerűtlen Munkáltatói utasítás (élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető)
- b) egyébként olyan maga tartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi
- a Munkáltató részéről a munkabér meg nem fizetése, ha abban a Munkáltatót vétkesség nem terheli.

Azonnali hatályú felmondás joga az Mt. 78-79. §-ában foglaltak szerint gyakorolható.

26. Munkáltató az azonnali hatályú 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. Tekintettel arra, hogy az azonnali hatályú felmondás jogát a képviselő – testület jogosult gyakorolni a tudomásszerzés időpontjának a képviselő - testület, mint munkáltatói jogkört gyakorló szerv erről történő tájékoztatását kell tekintetni.
27. A Munkavállaló a jelen munkaszerződés aláírásával nyilatkozik arról, hogy büntetlen előéletű és ellene tudomása szerint büntetőeljárás nincs folyamatban, amely akadálya lenne az ügyvezetői munkakör határozott időtartamon felüli ellátásának.
28. A munkaviszonyt a Felek közös megegyezéssel írásban bármikor megszüntethetik. A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre a Felek egyike sem kötelezhető, az kizárólag a Felek szabad akaratából, kölcsönös megegyezés alapján történhet. A jelen határozatlan időre szóló munkaszerződést bármelyik fél megszüntetheti felmondással.
29. Munkavállaló tudomásul veszi, hogy díjazása – tekintettel arra, hogy köztulajdonban lévő gazdasági társaság a munkáltatója – nyilvános adat, így erre irányuló megkeresés esetén a tulajdonosi joggyakorló egy idejű értesítése mellett köteles közölni. A Munkavállaló köteles a jelen Munkaszerződéssel, illetve annak teljesítésével összefüggésben tudomására jutott, a Munkáltatóra vonatkozó valamennyi információt üzleti titokként kezelni, így azt harmadik személyek irántiban megőrizni.
30. A Munkavállaló a Munkáltató eszközeit a jelen munkaszerződésben engedélyezetté szerint használhatja, a szerződés teljesítéséhez szükségestől eltérő célra kizárólag a Munkáltató előzetes írásbeli engedélyével használhatja.
31. A Munkavállaló köteles betartani az Mt. 211.§ (2) bekezdésében rögzített összeférhetlenségi szabályokat.
32. A további munkaviszony létesítésére vonatkozó tilalom, illetve az összeférhetlenségre vonatkozó szabályok megsértése esetén a Munkáltató kártérítést követelhet, vagy 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. A munkáltató igényének érvényesítésére attól az időponttól számított három hónapon – de legfeljebb az igény

- keletkezésétől számított egy éven – belül jogosult, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója az annak alapjául szolgáló körülményről tudomást szerzett.
33. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a munkavállaló teljes munkaideje heti 40 óra.
 34. A Munkavállaló munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő és a szabadság igénybevételét saját maga állapítja meg. A Munkavállaló a szabadsága igénybevételét maga állapítja meg, köteles azonban ahhoz a munkáltatói jogkört gyakorló hozzájárulását kérni. A három munkanapot meghaladó szabadság igénybevételét a Munkavállaló köteles legalább nyolc nappal előre írásban bejelenteni a Munkáltatónak. A Munkavállalót a Munka Törvénykönyve szerint illeti meg rendes szabadság. A Munkavállaló úgy köteles a szabadságát igénybe venni, hogy a Munkáltató társaság megfelelő működése szabadsága idejére is megfelelően biztosítva legyen.
 35. A Munkavállaló a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért díjazásra nem jogosult.
 36. A Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot időbeli korlátozás nélkül, a munkaviszony megszűnését követően is megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.
 37. A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót arról, hogy személyes adatait a munkaviszonyból eredő, illetőleg ahhoz kapcsolódó jogszabályi kötelezettségei teljesítése érdekében, az információs önrendelkezési jogról és az információs szabadságról szóló 2011. évi CXII. tv. rendelkezései szerint kezeli. A Munkáltató a Munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a Munkavállaló hozzájárulása alapján közölhet.
 38. A Munkavállaló tudomásul veszi, hogy minden a Munkáltatóval, illetve a Munkáltató tevékenységével kapcsolatos információt, adatot, csak a Munkáltató érdekében használhatja fel, azokat köteles bizalmasan, üzleti titokként kezelni. Munkavállaló a Munkáltató engedélye nélkül nem adhat ki harmadik félnek a Munkáltatóval, illetve a Munkáltató tevékenységével kapcsolatos információt, ide nem értve a hatályos jogszabályokban rögzített tájékoztatási kötelezettséget.
 39. A titoktartási kötelezettség megtartása Mt. 103. § (3) időbeli korlátozás nélküli, azaz sem a munkaviszony alatt, sem azt követően, sem közvetlenül sem közvetve
 - nem használhatja saját vagy más személyek, gazdasági társaságok vagy egyéb szervezetek, egyesületek céljaira
 - nem hozhatja más személyek, gazdasági társaságok vagy egyéb szervezetek egyesületek tudomásáraa Munkáltatóra vonatkozó, vagy birtokában levő üzleti titkokat, bizalmas információkat (beleértve, de nem kizárólagosan minden, az üzletfelekre vagy lehetséges üzletfelekre vonatkozó információt, az üzletfelekről készített listákat vagy követelményeket, árlistákat, ár megállapítási módszereket, marketing, értékesítési és műszaki információkat, designokat, formulákat, termékcsoportokat, koncepciókat, eljárásokat és minden „bizalmas” megjelöléssel ellátott dokumentumot, vagy bármilyen más iratot, információt, melynek bizalmas természete nyilvánvaló).
 40. A Munkavállaló vezetői tevékenységének keretében, illetve az összeférhetetlenségi szabályok megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint tartozik kártérítési felelősséggel. A károkozás egyéb eseteiben a Munkavállaló felelősségére a Munka Törvénykönyvének a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó általános

- szabályai vonatkoznak azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a Munkavállaló tizenkét havi átlagkeresetével felel.
41. A felek a munka törvénykönyve 207. § (3) bekezdése alapján megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkaviszonyának bármilyen módon történő megszűnését követő egy évig nem tanúsít olyan magatartást, amellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné (versenytilalmi megállapodás). A versenytilalmi szempontokból a munkáltató jogos gazdasági érdekei veszélyeztetésének minősül, ha az Észak-Alföldi régióban, különösen Hajdú-Bihar - és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a munkavállaló vagy közeli hozzátartozója a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet végző gazdasági társaság egyéb gazdálkodó szervezet (különösen önkormányzati) tevékenységében munkaviszony, megbízási jogviszony vagy egyéb más jogviszony alapján közreműködik. A munkáltató a munkavállaló ezen versenytilalmi korlátozás vállalása ellentételezéseként a munkavállaló részére a munkaviszony megszűnésének napján, legfeljebb egy éves időtartamra, az azonos időszakra járó távolléti díj 50%-ának megfelelő összeget fizet, a távolléti díj kiszámítására a munka törvénykönyvének az előírásai az irányadóak. Nem minősül a versenytilalmi megállapodás rendelkezései megsértésének, ha a munkavállaló állami többségi befolyással rendelkező jogi személlyel létesít újabb munkaviszonyt, megbízási jogviszonyt vagy egyéb más jogviszonyt.
 42. A felek megállapodnak továbbá abban, hogy amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyának megszűnését követő egy éven belül a munkáltató jogos gazdasági érdekeit bármilyen módon veszélyeztetné, úgy a munkavállaló kártérítés jogcímén az azonos időszakra járó távolléti díj 20%-át köteles kártérítésként a munkáltató erre irányuló felszólítását követő 15 napon belül megfizetni. A munkaviszony megszűnésének módjától és körülményeitől függően a felek a jelen pontban foglaltaktól eltekinthetnek és másképp is megállapodhatnak, azonban a megállapodásuk nem ütközhet a hatályos jogszabályokba.
 43. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. rendelkezései az irányadóak.
 44. Szerződő felek a jelen munkaszerződést elolvasást követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, helybenhagyólag írták alá.

Nyíradony, 2020. _____

Nyíradonyi Vagyonkezelő Kft.
tulajdonosi joggyakorlója
Tasó Béla polgármester
Munkáltató

Nyíradony Város Önkormányzat
Képviselő-testületének határozata alapján

Munkavállaló