

6. sz. melléklet

MUNKASZERZŐDÉS HIVATÁSOS LABDARÚGÓVAL

Amely létrejött egyrészről:

a(z)
székhely:
Cg.:
adószám:
képviseli:
a továbbiakban: **Munkáltató,**

másrészről

Név:
Születési hely, idő:
Anyja neve:
Állampolgársága:
Lakóhely / tartózkodási hely címe:
TAJ szám:
Adóazonosító jel:
Személyi igazolvány / útlevél száma:
Bankszámlaszáma:
MLSZ játékos-azonosítója:

mint játékos a továbbiakban: **Munkavállaló,**

a továbbiakban együtt: Szerződő Felek,

között az alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint.

A munkaviszony létesítése során **Munkavállaló / Munkáltató** közvetítő szolgáltatásait **vette igénybe / nem vette igénybe** (a megfelelő aláhúzendő):

Név:
Cím:

I. A SZERZŐDÉS TÁRGYA

1. A felek megállapodnak abban, hogy egymással munkaviszonyt létesítenek, a jelen munkaszerződésben meghatározott időtartamra.
2. A munkaviszony alapján a Munkáltató – mint a Sportról szóló 2004. évi I. törvény (a továbbiakban: Sporttörvény) 15. §-a szerinti sportszervezet – a Munkavállalót – mint a Sporttörvény 8. §-a szerinti hivatásos sportolót – a jelen munkaszerződésben foglalt tartalommal és feltételekkel, hivatásos sportoló (labdarúgó) munkakörben (FEOR 3721) alkalmazza, a Munkavállaló pedig a Munkáltató alkalmazásába lép.
3. A Szerződő Felek kijelentik, hogy a munkaviszony feltételeinek kialakítása során a vonatkozó jogszabályok – így különösen a 2004. évi I. törvény (Sporttörvény), valamint a 2012. évi I. törvény (a Munka Törvénykönyve, Mt.) – rendelkezései mellett a Magyar Labdarúgó Szövetség (a továbbiakban: MLSZ) Nyilvántartási, Igazolási és Átigazolási Szabályzata figyelembe vételével jártak el. Ennek megfelelően, jelen munkaszerződést a labdarúgást irányító nemzetközi szervezetek (FIFA, UEFA), valamint a MLSZ által előírt tartalmi és formai követelményekkel összhangban kötik.

ÁLTALÁNOS FELTÉTELEK

II. A MUNKAVÉGZÉS MÓDJA ÉS SZABÁLYAI, A FELEK JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI

4. A Munkavállaló kötelezi magát, hogy sportolói tevékenységét és ahhoz szükséges fizikai és szellemi kapacitását kizárólag a Munkáltató érdekében, a Munkáltató céljai elérésére használja fel. Mindent megtesz annak érdekében, hogy önmaga és a Munkáltató által működtetett labdarúgó csapatok szakmai színvonalát, illetve a Munkáltatóról a sportszakmai közvéleményben, a szurkolókban és a sajtóban kialakult elismerést megőrizze vagy javítsa.

5. A Munkavállaló a Munkáltató működését, tevékenységét, jellegét, sportfilozófiáját, valamint az általa ellátandó munkakört, a vele szemben támasztott munkáltatói elvárásokat, a Munkáltató által kialakított rendszerben részére szánt fontos munkavállalói szerepet megismerte, az arra vonatkozó teljes körű munkáltatói tájékoztatást tudomásul vette.
6. A Munkavállaló kijelenti, hogy rendelkezik mindazokkal a képzettségekkel, képességekkel, tapasztalatokkal és alkalmassággal, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ellássa a munkakörét és mindazokat a feladatokat, amelyeket a Munkáltató tőle elvár, valamint a munkáját a jelen munkaszerződésben foglaltak szerint végezze. A Munkavállaló kijelenti, hogy nincs tudomása olyan betegségről vagy sérüléséről, amely az előzőekben írt tevékenység ellátására alkalmatlanná tenné, vagy tartósan, vagy jelentősen akadályozná. A Munkavállaló nyilatkozik korábbi, a sporttevékenységével összefüggésbe hozható sérüléseiről és műtéteiről. Két sportszervezet átigazolási megállapodását, vagy a labdarúgó és a sportszervezet közötti szerződés érvényességét nem lehet függővé tenni az orvosi vizsgálat eredményétől.
7. A Munkavállaló a jelen munkaszerződés aláírásával hozzájárulását adja a csapat tagjaként végzett sporttevékenységével kapcsolatos fénykép-, film-, videofelvétel, lenyomat, autogram Munkáltató által való közzétételéhez, terjesztéséhez, kereskedelmi célú felhasználásához, e körben az arculatához fűződő jogok hasznosításához.
8. A Munkavállaló kötelezettségei:
 - a) Részt vesz a Munkáltató által szervezett, a részére kijelölt csapat- vagy egyéni edzéseken, képzéseken, felkészüléseken, edzőtáborokban, mérkőzéseken, valamint minden a Munkáltató által meghatározott egyéb eseményen, rendezvényen. Aláveti magát azoknak az edzéseknek, egyéb foglalkozásoknak, illetve egyéni vagy csoportos fizikai erősítéseknek, melyeket a Munkáltató szakmai stábjá előír, azokon és azokon kívül is teljesíti a szakmai vezetés sporttevékenységgel összefüggő utasításait azzal, hogy egyéni edzés elrendelésének sportszakmailag és/vagy orvosilag indokolt esetben és mértékig van helye.
 - b) A Munkáltató előzetes írásbeli engedélye nélkül semmilyen sporttevékenységet vagy ahhoz kapcsolódó egyéb tevékenységet nem végez más által szervezett vagy rendezett edzésen, mérkőzésen, egyéb eseményen, rendezvényen.
 - c) A Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül nem létesíthet a jelen szerződésben meghatározott sporttevékenységgel össze nem függő munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt.
 - d) Sporttevékenység folytatására labdarúgás sportágban további jogviszonyt nem létesíthet, más sportágban sporttevékenységre vonatkozó jogviszony létesítéshez a Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása szükséges.
 - e) A mérkőzéseken, edzéseken és valamennyi a Munkáltatóval kapcsolatos közszereplése, illetve megjelenése során, kizárólag a Munkáltató által meghatározott és jóváhagyott felszereléseket viseli, a szponzorokkal, támogatókkal, reklámozókkal kapcsolatos rá vonatkozó kötelezettségeket mindenkor betartja, ezek elvárásait tiszteletben tartja, tevékenysége során figyelembe veszi.
 - f) Mindenkor együttműködik a Munkáltató vezetőivel, edzőivel, sportolóival, sportszerűen és a Munkáltatóval, annak vezetőivel, edzőivel, szakmai vezetésével, sportolóival együttműködően viselkedik a mérkőzéseken, edzéseken, edzőtáborokban és minden egyéb alkalommal. Mindenkor arra törekszik, hogy sem munkájával, sem magatartásával mások testi épségét vagy egészségét ne sértse vagy veszélyeztesse, anyagi vagy erkölcsi kárt ne okozzon.
 - g) A munkavégzése során, illetve azon kívül sem tanúsít olyan magatartást, amely nem méltó a munkaköréhez, a Munkáltatóhoz, annak vezetőihez, edzőihez, szakmai vezetéséhez, sportolóihoz vagy a Munkáltató által végzett tevékenységhez, illetve ezekkel nem összeegyeztethető, minden ezzel ellentétes, helytelen gyakorlatot visszautasít.
 - h) Megőrzi a Munkáltató, annak vezetői, edzői, szakmai vezetése, sportolói és a labdarúgás jó hírnevét, mindenkor tartózkodik az olyan kijelentésektől, magatartásoktól, megnyilvánulásoktól, amelyek a fentiek jó hírnevét sértik, azokat méltánytalan helyzetbe hozzák.
 - i) A munkavégzése során, illetve azon kívül is, a munkavégzésével összefüggésben figyelembe veszi és betartja az általános sportszakmai szokásokat, a játék szabályait, valamint az esetleges vonatkozó, mindenkor hatályos jogszabályokat, a munkájára vonatkozó – a Munkavállaló részére igazoltan átadott, illetve közölt és aláírt – szabályokat, szabályzatokat, ideértve különösen a munkaköri leírást, a Munkáltató házirendjét, szabályzatait, eljárásrendjeit, határozatait, előírásait és a munkáltatói jogkört gyakorló személy, a szakmai vezetés, illetve más felettese és a Munkáltató

orvosának utasításait (a továbbiakban ezen jogszabályok, szabályok, utasítások együttesen: a Munkavállaló munkájára vonatkozó szabályok), továbbá elfogadja és betartja a mérkőzések hivatalos személyeinek döntéseit.

- j) Sem aktív, sem passzív módon, sem közvetlenül, sem közvetve nem vesz részt a Munkáltató bármely csapatának bajnoki osztályát, versenyét, mérkőzését érintő sportfogadásban vagy szerencsejátékban, a munkáltatói jogok gyakorlójának, vagy amennyiben őt nem tudja elérni, a Munkáltató más vezetőjének haladéktalanul jelenti, ha őt vagy játékostársát az eredmény tisztességtelen befolyásolására kívánják rábírní vagy olyanról tudomása van.
- k) Megőrzi és megfelelően karbantartja a Munkáltatótól átvett felszereléseket és eszközöket, a munkaviszony megszűnésével vagy megszüntetésével a Munkáltatónak azokat visszaszolgáltatja.
- l) A Munkáltató első csapatának keretébe történő bekerülés, illetve a keretben való bennmaradás érdekében, az edzéseken és a mérkőzéseken, a Munkáltatónak a szakmai vezetése által kijelölt bármelyik csapatában vagy egyénileg is, a rá nézve kötelezőnek meghatározott bármilyen felkészülésen, mindenkor legjobb tudásának megfelelően teljesít, gondoskodik a magas szintű kondíció fenntartásáról, továbbá egyébként is egészséges és olyan életmódot folytat, amely segíti abban, hogy az edzéseken és mérkőzéseken, képességei szerint a legjobb teljesítményt nyújtsa.
- m) Részt vesz – a vonatkozó jogszabályokban, előírásokban vagy a Munkáltató kizárólagos mérlegelési jogkörében megállapított gyakorisággal és mértékben – a Munkáltató által meghatározott munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálaton, tűzvédelmi, munkavédelmi és balesetvédelmi oktatáson, illetve a munkakör ellátáshoz szükséges vagy a munkavégzéshez egyébként kapcsolódó más oktatáson, rendezvényen.
- n) Köteles egészségi, fizikai és pszichés állapotára vonatkozó teljes körű tájékoztatást adni a Munkáltató részére jelen szerződés megkötését megelőzően. Amennyiben bármiféle sérülése, betegsége, egészségügyi problémája van, az arra vonatkozó dokumentáció jelen szerződés mellékletét kell képezze, ezzel igazolva, hogy Munkavállaló jelen szerződés megkötését megelőzően tájékoztatta Munkáltatót ezen tényekről.
- o) Aláveti magát azoknak az orvosi vizsgálatoknak, és szükség esetén kezeléseknél, amelyek szükségesek a teljesítményének és/vagy egészségének megőrzéséhez vagy javításához. A sporttevékenységből eredő sebészeti beavatkozás esetén, a beavatkozást megelőzően köteles a Munkáltatóval, a Munkáltató orvosával vagy a Munkáltató által megjelölt szakorvossal egyeztetni, nem a Munkáltató által kijelölt orvos vizsgálatának csak a Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása alapján veti alá magát, kivételt képez a sürgősségi betegellátás.
- p) A sérülésből, balesetből vagy betegségből eredő munkaképtelensége esetén e tényről a Munkáltatót haladéktalanul értesíti, valamint ebből eredő hiányzását orvosi igazolással igazolja, amelyet köteles a Munkáltatóhoz haladéktalanul eljuttatni, illetve a Munkáltató orvosának vizsgálata alá vetni magát.
- q) Haladéktalanul értesíti a Munkáltatót más sportszervezet részéről hivatásos labdarúgóként történő foglalkoztatására irányuló megkeresésről. A megkeresést követően a Munkavállaló más sportszervezettel kizárólag a Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása alapján folytathat tárgyalásokat, kivéve a szerződés lejártát megelőző 6 hónapos időszakot.
- r) Egyéni szponzorálási szerződést kizárólag a Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása esetén köthet.
- s) Részt vesz és közreműködik minden doppingellenes tevékenységben, tartózkodik a doppingszerek minden fajtájának, típusának használatától, felszólításra köteles alávetni magát doppingellenőrzésnek, mintavételen megjelenni, tudomásul veszi, hogy a doppingszabályok megsértése súlyos szerződésszegésnek minősül, így különösen:
 - Tiltott anyagnak, származékának vagy markerjének jelenléte a sportoló testéből származó mintában.
 - Tiltott anyag vagy tiltott módszer sportoló által történő használata, vagy megkísérelt használata.
 - A mintaszolgáltatási kötelezettség megtagadása, a mintaszolgáltatás elmaradása megfelelő indoklás hiányában – azt követően, hogy a sportoló az alkalmazandó doppingszabályok szerint előírt értesítést kapott – vagy a mintavétel akadályozása egyéb módon.

- Az ellenőrzésre vonatkozó nemzetközi követelménynek megfelelő szabályokon alapuló, a sportolók versenyen kívüli rendelkezésre állására, ezen belül a sportoló hollétére vonatkozó információk biztosítására, valamint teszten való részvételére vonatkozó követelmények megsértése. (Három kihagyott teszt és/vagy bejelentési vétkesség tizennyolc hónapon belül bekövetkező bármely kombinációja a sportoló felett joghatósággal rendelkező doppingellenes szervezetek döntése szerint doppingvétségnek minősül.)
 - A doppingellenőrzés bármely elemének manipulálása, illetve ennek kísérlete.
 - Üzérkedés vagy megkísérelt üzérkedés tiltott anyaggal vagy tiltott módszerrel.
- t) Betartja a Munkáltató, a sportszövetség vagy a hivatásos labdarúgó érdekképviselőt antidiszkriminációs előírásait.
- u) Nem folytat olyan a Kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. évi törvény 18. § (6) bekezdés e) pontjában és e törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII.1.) Kormányrendelet 5/B. § (1) pontjában különösen veszélyes (extrém) sportnak, szórakoztató-szabadidős tevékenységének minősülő tevékenységeket – vízisízés, jet-ski, vadvízi evezés, hegy- és sziklamászás, magashegyi expedíció, barlangászat, bázisugrás, mélybe ugrás (bungee jumping), falmászás, autósport, rally, hőlégballoonozás, sárkányrepülés, ejtőernyőzés, paplanernyőzés, műrepülés –, valamint nem bobozik, síel, snowboardozik, szánkózik, vízisíel. A nem Munkáltató tevékenysége során üzött kispályás vagy kedvtelési futball előzetes Munkáltatói engedélyhez kötött.
- v) A Munkavállaló kizárólag a Munkáltató által kiválasztott sportfelszereléseket viseli munkaidejében, és minden olyan munkajogviszonyával összefüggő esetben, amikor a nyilvánosság előtt a Munkáltató labdarúgójaként jelenik meg.
- w) Ésszerű határidőn belül tájékoztatja Munkáltatót bármely játékos közvetítővel kötött szerződéséről.

9. A Munkáltató köteles:

- a) biztosítani a Munkavállaló számára a jelen szerződés teljesítéséhez szükséges szakmai és tárgyi feltételeket;
- b) határidőben, késedelem nélkül eleget tenni fizetési kötelezettségeinek;
- c) tiszteletben tartani és betartani a Munkavállaló emberi jogait, különösen a szabad véleménynyilvánításhoz való jogát, az indokolatlan megkülönböztetés tilalmát;
- d) az egészség- és biztonságpolitikájával összhangban, a sportszövetség szabályzatai által meghatározott mértékben gondoskodni a Munkavállaló balesetbiztosításáról, továbbá a Munkavállaló rendszeres orvosi, fogorvosi vizsgálatáról, képzett szakemberek által, a Munkavállaló sporttevékenysége ellátásához kapcsolódóan;
- e) nyilvántartást vezetni – a Munkáltató orvosa útján – a Munkavállaló sérüléseiről, ideértve a nemzeti válogatottban történő szereplés során elszenvedett sérülést is, biztosítva ebben a körben a bizalmas adatkezelést;
- f) a Munkavállaló számára maradéktalanul biztosítani az eredményes felkészüléshez és sportoláshoz szükséges feltételeket, ideértve különösen, de nem kizárólagosan a sportfelszerelések rendelkezésre bocsátását, a labdarúgás, mint csapatsport jellegével összefüggő körülményeket, szakmai iránymutatásokat, tájékoztatásokat, rendszeres és aktív sportolási, versenyzési és edzési lehetőséget, rendszeres fizikai és szellemi képzést, valamint az eredményes sporttevékenységgel összefüggésben a labdarúgókkal kapcsolatos közös, együttes felkészítést és versenyeztetést;
- g) tartózkodni a Munkavállalóval szembeni udvariatlan, tiszteletlen stílusú vagy hangvételi megnyilvánulástól a jogviszony fenntartása alatt, és azt követően; köteles továbbá olyan magatartást tanúsítani, amely méltó a Munkavállaló személyéhez, az általa végzett tevékenységhez, valamint köteles megőrizni a Munkavállaló jó hírnevét;
- h) mindenkor együttműködni a Munkavállalóval.

A fenti kötelezettségek megszegése súlyos szerződésszegést valósít meg Munkáltató részéről, és a Munkavállalót azonnali hatályú felmondás joga illeti meg.

10. A Munkáltató szakmai vezetése vagy ügyvezetése saját belátása szerint jogosult meghatározni, hogy a Munkavállaló az edzésmunkáját a Munkáltató melyik csapatánál vagy – a 8. a) alpontban foglaltakkal

összhangban – egyénileg vagy milyen más módon köteles végezni, illetve melyik csapat mérkőzésein köteles részt venni.

11. A jelen szerződés fennállásának ideje alatt a Munkavállaló játékjogának használati jogával kizárólagosan a Munkáltató rendelkezik, amely rendelkezési joga kiterjed az ellenérték fejében más sportszervezet részére történő ideiglenes (kölcsönadás) vagy végleges átengedésére vagy átadására, feltéve, ha ahhoz a Munkavállaló előzetesen, írásban hozzájárul.
12. Amennyiben a Munkavállaló a Munkáltató által kijelölt orvos véleményét vitatná, úgy jogosult egy független orvos véleményét kérni. Ha az orvosi megállapítások, illetve szakértői vélemények eltérőek, akkor a felek megállapodnak egy független harmadik szakértő személyében, akinek a véleménye a felekre nézve kötelező.

III. A MUNKAVISZONY IDŐTARTAMA

13. A munkaviszonyt a felek az Egyéni Feltételekben meghatározott határozott időtartamra hozzák létre.
14. A Munkavállaló munkába lépésének napja az Egyéni Feltételekben meghatározott nap.

IV. A MUNKA DÍJAZÁSA

15. A Munkáltató a Munkavállaló részére munkabért fizet. A Munkáltató a Munkavállaló személyi alapbérét a tárgyhót követő hónap Egyéni Feltételekben meghatározott napjáig – de legkésőbb 20. napjáig – átutalással köteles megfizetni, amely munkabér mértéke szintén a munkaszerződés részét képező Egyéni Feltételekben kerül meghatározásra.
16. A felek megállapodnak, hogy amennyiben a sportszervezet kiesik abból az osztályból, ahol a szerződéskötés időpontjában szerepelt, akkor a Munkavállaló személyi alapbérét a Munkáltató az Egyéni Feltételekben meghatározott százalékkal – de legfeljebb 50 %-kal – csökkentheti azzal, hogy amennyiben az alapbér-csökkentés mértéke meghaladja az eredeti alapbér 30%-át, abban az esetben a Munkavállalót megilleti az azonnali hatályú felmondás joga.
17. A felek a Mt. 145. § (1) bekezdésében biztosított felhatalmazással élve, megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló alapbére magában foglalja az Mt. 140-142. §-ban meghatározott bérpótlékot, abban az esetben, ha az a Munkavállalót megilletné.
18. A Munkavállaló nyilatkozhat akként, hogy a jelen szerződés alapján őt megillető minden juttatásnak a mindenkor minimálbért meghaladó része után az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról szóló 2005. évi CXX. törvény (a továbbiakban: EKHO törvény) rendelkezései szerint kívánja adó- és járulékfizetési kötelezettségét teljesíteni. A Munkavállaló nyilatkozata visszavonásig, illetve a törvényi kizáró feltételek bekövetkezéséig érvényes.
19. A Munkavállaló, összhangban az EKHO választására irányuló nyilatkozatával, tudomásul veszi, hogy a megfizetett EKHO alapján társadalombiztosítási ellátásokra az EKHO törvény 12. §-ban foglaltak szerint jogosult azzal, hogy a társadalombiztosítási ellátásokat a Mt-vel összhangban köteles alkalmazni Munkáltató.
20. A Munkáltató tudomásul veszi a Munkavállaló EKHO nyilatkozatát. Az EKHO törvény 10. § (1) bekezdése alapján, a Munkáltatót terhelő – megállapított és a Munkavállalótól levont – egyszerűsített közteherviselési hozzájárulást a Munkáltató az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény rendelkezései szerint vállalja be és fizeti meg. Munkáltató nyilatkozik, hogy a munkaviszony keretében kifejtett sporttevékenysége során történt baleset (üzemi baleset) esetén a Munkavállaló részére szerződés szerinti teljes munkabérét folyósítja a Mt. rendelkezéseinek megfelelően, a Munkavállaló részére folyósított társadalombiztosítási összeg levonásával.

V. A MUNKAVÉGZÉS HELYE

21. A munkavégzés helye: Magyarország közigazgatási területe, ezen belül elsősorban a Munkáltató mindenkor stadionja, sportlétesítményei, más sportszervezetek sportlétesítményei stb. azzal, hogy – a munkakör jellegéből adódóan – a Munkavállaló a munkáját ténylegesen a Munkáltató által egyoldalú nyilatkozattal kijelölt akár belföldi, akár külföldi helyeken is köteles végezni, amely a Munkáltató székhelyétől, telephelyeitől eltérő helyre is eshet. A munkavégzés tényleges helye az Egyéni feltételekben kerül meghatározásra.

VI. A MUNKAI DŐ, PIHENŐIDŐ, A SZABADSÁG KIADÁSA

22. A munkaidő-beosztás az Egyéni feltételekben kerül meghatározásra.
23. A felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló munkaszüneti napokon is rendszeresen foglalkoztatható.
24. A szerződő felek megállapodnak abban, hogy az Mt. 143. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben szabadidő jár, amelyet legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni. Egyebekben a rendkívüli munkaidőre vonatkozóan, a mindenkor hatályos munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok az irányadók.
25. A Munkáltató a pihenőnapokat hathavonta – részben vagy egészben – összevontan is kiadhatja Munkavállalónak. A Munkáltató a pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket a vezetőedző iránymutatása alapján előre határozza meg, figyelembe véve a hatályos jogszabályi rendelkezéseket és a csapat, illetve a Munkavállaló edzéseinek, mérkőzéseinek, egyéb foglalkozásainak időbeosztását.
26. A Munkavállalót az Mt. szerinti napokban meghatározott alapszabadság és az Mt. 117. §-a szerinti pótszabadság illeti meg, amely kiadására a Munkáltató elsődlegesen a bajnoki idények között köteles, azzal, hogy azt legalább 15 nappal korábban közli a Munkavállalóval. A Munkavállaló kérheti legfeljebb 7 munkanap szabadság legfeljebb két részletben való kiadását, legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt, amelyet Munkáltató köteles teljesíteni. A Munkavállalónak a 7 munkanap szabadság igénybevételére vonatkozó igénye során figyelemmel kell lennie a Munkáltató érdekeire, így különösen az első csapat edzés- és mérkőzésidőpontjaira. Évente legalább tizennégy nap szabadságot a Munkáltató egybefüggően köteles kiadni.
27. A felek kifejezik azon szándékukat, hogy a munkaviszony során naptári évenként megállapodnak abban, hogy az Mt. 123. § (6) bekezdése alapján, a Munkavállaló részére járó Mt. 117. §-a szerinti pótszabadságot a Munkáltató az esedékesség évét követő év végéig adja ki.
28. A Munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, és a Munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

VII. ESZKÖZÖK RENDELKEZÉSRE BOCSÁTÁSA, HASZNÁLATA

29. A Munkáltató a Munkavállaló munkájának végzéséhez szükséges sportfelszereléseket, sport- vagy egyéb eszközöket, berendezési tárgyakat bocsáthat a Munkavállaló rendelkezésére munkavégzés céljából, a munkavégzés idejére. A Munkavállaló ezen felszerelésekért és eszközökért teljes anyagi felelősséggel tartozik, köteles azokat jogszerű célokra felhasználni, azok állapotát megővni, rendeltetésszerű használatosságát biztosítani, a munkaviszony megszűnésével vagy megszüntetésével a Munkáltatónak azokat visszaszolgáltatni. A természetes elhasználódás miatti, rendeltetésszerű használat miatt bekövetkező értékcsökkenésért Munkavállaló nem felel.

VIII. TITOKTARTÁSI KÖTELEZETTSÉG

30. A jelen munkaszerződés rendelkezései szigorúan bizalmasak. A felek nem jogosultak a munkaszerződés rendelkezéseinek, feltételeinek bármely más személy részére történő kiadására (kivéve, ha ez jogszabályi vagy hatósági kötelezettség teljesítéséhez vagy szakmai/pénzügyi tanácsadás igénybevételéhez szükséges vagy ahhoz a másik fél előzetesen írásban hozzájárult).
31. A Felek a munkaviszony fennállása alatt bizalmas, illetve üzleti titkot képező információkhoz juthatnak hozzá. A Felek a munkaviszony fennállása alatt, illetve azt követően sem jogosultak a tevékenységükkel kapcsolatos, a munkaviszony keretében birtokukba került információkat harmadik személyek részére átadni, hozzáférhetővé tenni, illetve azokat bármely más módon (akár saját vagy harmadik személy céljára) felhasználni. Ez magában foglalja különösen, de nem kizárólagosan a Munkáltató által végzett tevékenység különböző folyamataira, üzletmenetére, sportszakmai és üzleti terveire, költségvetésére, elszámolásaira és pénzügyeire vonatkozó információkat (ideértve bármely sportolóra, sportszervezetre, ügyfélre, megrendelőre, vevőre, beszállítóra, Munkavállalóra vagy termékre vonatkozó információt) vagy bármely olyan információt, amelyről a Munkavállaló ésszerűen gondolhatja, hogy az a Munkáltatóra nézve

bizalmas információ, kivéve, ha ezen információk átadásához a Munkáltató kifejezetten előzetesen írásban hozzájárult. Felek fenti kötelezettségei korlátlan ideig fennállnak.

32. A Munkavállaló köteles a titoktartási kötelezettségét a Munkáltató szervezetén és a Munkáltató által működtetett csapatokon belül is szem előtt tartani, nem jogosult más munkavállalók, sportolók részére bizalmas információkat átadni, kivéve, ha ez a feladatai ellátásához kifejezetten szükséges.
33. A jelen VIII. fejezetben foglaltak megsértése a munkaszerződésből származó lényeges kötelezettség jelentős megsértését jelenti és azonnali hatályú felmondást vonhat maga után, továbbá a sérelmet szenvedett fél részére a másik fél teljes kártérítési kötelezettséggel tartozik.

IX. A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

34. A munkaviszony megszűnik a Munkavállaló halálával, a Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, jelen szerződés III. pontjában meghatározott idő lejártával, továbbá az Mt-ben meghatározott más esetben.
35. A munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással, az Mt. rendelkezéseivel összhangban.
36. A Munkáltató a munkaviszonyt felmondással megszüntetheti
- a) a felszámolási eljárás tartama alatt, vagy
 - b) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik, vagy
 - c) ha Munkáltató csapata kiesik abból az osztályból, amelyben a szerződéskötés időpontjában szerepelt, vagy onnan bármely okból kizárják, vagy nem kap licenszet az adott bajnokságban a következő évi induláshoz. A Munkáltató a jelen alpontban rögzített felmondási jogát a bajnokság utolsó hivatalos mérkőzésétől számított 30 napon belül jogosult gyakorolni.
37. A Munkavállaló a munkaviszonyt az alábbi esetekben jogosult felmondással megszüntetni:
- a) Azonnali hatállyal, ha Munkáltató csapata kiesik abból az osztályból, amelyben a szerződéskötés időpontjában szerepelt, és a Munkáltató egyoldalúan 30% mértéket meghaladóan csökkenti a Munkavállaló személyi alapbérét a jelen szerződés 16. pontjában foglaltakkal összhangban; úgyszintén amennyiben a Munkáltató csapatát bármely okból kizárják abból a bajnoki osztályból amelyben a szerződéskötés időpontjában szerepelt, vagy nem kap licenszet a következő évi induláshoz vagy valamely okból (pl. köztartozás fennállása stb.) a sportszervezet nem indulhat (nem nevezhet), vagy saját elhatározásából nem él indulási jogával, vagy egyetlen bajnokságba sem nevez, vagy alacsonyabb bajnoki osztályba nevez, mint amelyre jogosult. A jelen alpont szerinti esetekben a Munkavállaló azonnal átigazolható és játékjogosultsággal rendelkezik, amennyiben felmondja a szerződését, és ezt igazolja az MLSZ Versenyigazgatósága irányába. A Munkavállaló a jelen alpontban rögzített felmondási jogát a bajnokság utolsó hivatalos mérkőzésétől számított 30 napon belül jogosult gyakorolni.
 - b) Ha elháríthatatlan körülmény a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy az a Munkavállalóra aránytalan sérelemmel járna.
38. A Munkáltató vagy a Munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással is megszüntetheti, amennyiben a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
39. Az azonnali hatályú felmondás tekintetében, a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség Munkavállaló általi jelentős megszegésének, illetve a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő munkavállalói magatartásnak minősülnek különösen a következők:
- a munkaszerződés II. fejezetében foglalt vagy a munkaszerződésben kifejezetten ekként meghatározott kötelezettségek Munkavállaló általi megszegése;
 - vérvizsgálat vagy egyéb arra alkalmas módszer alapján megállapított, alkohol vagy a munkavégzési képességre egyébként hátrányosan ható szer vagy doppingyszer befolyása alatti állapotban történő munkára jelentkezés, illetve munkavégzés, valamint a vér-, vizelet- vagy más hasonló vizsgálat megtagadása;
 - a Munkavállalóval szemben jogerős doppingbüntetés kiszabása;
 - tiltott sportfogadásban történő részvétel tárgyában nyomozás megindulása a Munkavállalóval, mint gyanúsítottal szemben;

- a Munkáltató sportszakmai vagy piaci versenytársaival vagy azok alkalmazottaival, megbízottjaival való bizonyított, a Munkáltató sportszakmai vagy üzleti érdekeit sértő egyeztetés, ide nem értve a jelen szerződés 8. q) pontjában rögzített tárgyalásokat;
- a munkáltatói jogok gyakorlójával vagy más felettel, a szakmai stáb tagjaival vagy a Munkáltató, illetve más sportszervezet sportolóival, szurkolóival, alkalmazottaival, megbízottjaival, üzleti partnereivel, támogatóival, a játékvezetőkkel udvariatlan, tiszteletlen stílusú vagy hangvétellű viselkedés;
- bármely mérkőzésről, edzésről, felkészülési programról, egyéb előre meghatározott eseményről jelentős indok nélküli, igazolatlan mulasztás; e mulasztás alól a Munkavállaló egyidejűleg magát megfelelő igazolással kimentheti;
- a munkahelyi légkör hátrányos befolyásolása, és/vagy összeférhetetlen, vagy a munkatársakkal való együttműködést egyébként megnehezítő vagy lehetetlenné tevő magatartás tanúsítása, különösen, amennyiben ennek következtében a munkatársak, sportoló társak jelzik az együttműködéssel kapcsolatos kifogásukat;
- a mérkőzés befolyására alkalmas jogellenes cselekmény elkövetése, annak kísérlete, arra való felbujtás vagy abban való bármilyen részesség, közreműködés, összeghatásra való tekintet nélkül;
- a Munkavállaló játéktól való jogerős eltávolítása a 3 hónapot vagy az 5 mérkőzést meghaladja;
- a Munkavállaló szabadságáról 4 naptári napot meghaladó késéssel érkezik vissza, vagy a téli illetve nyári felkészülésre 4 naptári napot meghaladó késéssel érkezik; kivéve, ha késés indoka bizonyítható módon a Munkavállaló számára elháríthatatlan külső körülmény;
- a sportszövetség a Munkavállaló hivatásos sportolói versenyengedélyét visszavonja.

A felek megállapodnak, hogy az azonnali hatályú felmondás tekintetében, a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség Munkáltató általi jelentős megszegésének minősül különösen, ha a Munkáltató a 9. b) alpontban foglalt kötelezettségét nem teljesíti. Az azonnali hatályú felmondás jogát ebben az esetben a Munkavállaló csak azt követően gyakorolhatja, hogy a Munkáltató a Munkavállaló munkabérének megfizetésével legalább 1.5 havi (45 nap) késedelembe esett, és a Munkavállaló a Munkáltatót a szerződésszerű teljesítésre legalább 15 (tizenöt) napos határidővel írásban felszólította és a határidő eredménytelenül telt el.

X. EGYÉB JOGKÖVETKEZMÉNYEK ALKALMAZÁSA

40. Az Mt. 56. § (1) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján, a felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén – a saját kizárólagos hatáskörében és mérlegelési jogkörében, az azonnali hatályú felmondás helyett vagy azt megelőzően – a kötelezettségszegés súlyától függően, az alábbi hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhatja a Munkáltató vele szemben:

- a) szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetés;
- b) vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény (pénzbüntetés) első esetben (a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó havi alaphír 66%-áig terjedően);
- c) vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény (pénzbüntetés) ismételt esetben, az első pénzbüntetés megállapítását követő egy éven belül vagy az ismételt pénzbüntetés megállapítását követően bármikor (a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó havi alaphír 66%-áig terjedően).

A Munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének minősül a Munkavállaló munkájára vonatkozó szabályok vétkes megszegése vagy a Munkáltató belső szabályzatában ilyenként vagy fegyelmi vétségként meghatározott magatartás, mulasztás vagy olyan magatartás, mulasztás, amelyhez a Munkáltató belső szabályzata hátrányos jogkövetkezményt fűz.

41. A Munkavállaló a jelen munkaszerződés aláírásával – az Mt. 161. § (2) bekezdés a) pontja alapján – hozzájárul ahhoz, hogy a Munkáltató a Házi renddel illetve egyéb szabályzat rendelkezéseivel összhangban megállapított pénzbüntetés összegét a munkabéréből és/vagy más, részére járó juttatásból – a Munkavállaló havi személyi alaphír 33%-ának erejéig – havonta levonja.

42. A felek rögzítik, hogy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásakor azok sorrendisége értelemszerűen csak a 40. pont b)-c) alpontjai tekintetében kötött, egyébként a Munkáltató – a Munkáltató vonatkozó szabályzatával összhangban – az eset összes körülményit mérlegelve dönt, hogy figyelmeztetést vagy vagyoni hátrányt tartalmazó jogkövetkezményt alkalmaz. A hátrányos jogkövetkezményt írásba kell foglalni és indokolni kell, és vele szemben a Munkavállalót megilleti a jogorvoslat joga, melyet keresettel

érvényesíthet a közléstől számított 30 napon belül a területileg illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt. A Munkavállaló ezen, a jogorvoslati lehetőségére is kiterjedő tájékoztatást kifejezetten tudomásul veszi.

XI. VEGYES RENDELKEZÉSEK

43. A Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató Házirendjét és Fegyelmi Szabályzatát átvette, azok tartalmát a Munkáltató ismertette, elmagyarázta részére, az abban foglaltakat a Munkavállaló magára nézve kötelezőnek elismeri, feltéve, ha fenti szabályzatokat, valamint a Munkáltató egyéb szabályzatát aláírásával igazoltan megismerte.
44. A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót, hogy vele szemben a munkáltatói jogkört az Egyéni Feltételekben meghatározott felettese gyakorolja azzal, hogy az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlása a mindenkor vezetőedzőt, edzőket és kapusedzőt, valamint csapatorvost is megilleti.
45. A Munkáltató kijelenti, hogy amennyiben a Munkavállaló a munkavégzése mellett tanulmányokat is folytat, úgy ehhez valamennyi, rendelkezésére álló eszközt, lehetőséget és feltételt megad, és azt aktívan segíti, feltéve, ha az a munkavégzést nem akadályozza.
46. A felek tudomásul veszik, hogy a jelen munkaszerződést az MLSZ vonatkozó szabályzata alapján, a Munkáltató megküldi az MLSZ hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége részére. Amennyiben a Munkáltató nem küldi meg az MLSZ részére az aláírt munkaszerződést és annak mellékleteit, úgy a Munkavállaló jogosult azt benyújtani az MLSZ részére. A Munkáltató megküldi jelen szerződést továbbá az adóhatóság és más olyan hatóságok számára is, melyeknek jelen szerződést szükséges vagy lehetséges megismerniük, ideértve nem kizárólag a biztosító(ka)t, bevándorlási és munkaügyi hatóságokat.
47. A Munkavállaló elfogadja, hogy amennyiben a Munkáltató első csapatába nem kerül be, vagy a szakmai vezetés döntése alapján átkerül a Munkáltató második vagy további csapatához, alapbéré a döntést követő hónap 15. napjától kezdődően a 15. pontban meghatározott összeg Egyéni Feltételekben meghatározott százaléka – de legfeljebb 50%-ára – csökken.
48. A munkaszerződés egyes rendelkezéseinek esetleges érvénytelensége nem érinti a szerződés többi részének érvényességét. Amennyiben jelen szerződés valamely részre jogszabály módosítás vagy újabb jogszabály rendelkezése következtében érvénytelenné válik, a Felek kötelesek jelen szerződést az érvénytelenség bekövetkeztét követően a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően haladéktalanul módosítani. A szerződésnek – jogszabályi rendelkezés következtében – érvénytelenséggel nem érintett részei változatlanul hatályban maradnak. Amennyiben a szerződés valamely része érvénytelen, úgy helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt, illetve a szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni.
49. A felek megállapodnak, hogy az esetleges jogvitájukat megkísérlik békés úton, tárgyalás során rendezni. Ennek eredménytelensége esetén – az MLSZ és a FIFA szabályzatban meghatározott esetekben – az MLSZ vagy FIFA hatáskörrel rendelkező szervezeti egységéhez, munkajogi vita esetén az illetékességgel és hatáskörrel rendelkező Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz, illetve minden más esetben a felek a jogviszonyból eredő vitájukra a Sporttörvény 47. §-a alapján kikötik a Sport Állandó Választottbíróóság kizárólagos hatáskörét. A választott bírók száma három; az eljárás rendjét a Választottbíróóság eljárási szabályzata alkotja.
50. A felek a jogviszonyukra vonatkozóan a magyar jog szabályait alkalmazzák. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt., a Sporttörvény és más vonatkozó jogszabályok, valamint a Munkáltató, az MLSZ, az UEFA és a FIFA szabályzatai az irányadóak.
51. A jelen munkaszerződés bármilyen módosítására, kiegészítésére a felek írásbeli megállapodásával kerülhet sor.
52. Felek rögzítik, hogy a jelen munkaszerződés részét képező Egyéni Feltételekben meghatározott rendelkezések nem állhatnak ellentétben a munkaszerződés előírásaival, azokat csupán kiegészíthetik mindenkor a szerződés rendelkezéseivel összhangban, azokra figyelemmel.

XII. EGYÉNI FELTÉTELEK

A jelen munkaszerződés példányban került aláírásra, amelyet a felek elolvastak, és azt, mint akaratukkal mindenben megegyezőt helybenhagyólag aláírtak. Az aláírással egyidejűleg a munkaszerződés egy eredeti példányát a Munkáltató a Munkavállalónak átadta.

Szakág (a megfelelő aláhúzendő): labdarúgás / futsal / strandlabda

Első hivatásos szerződés? (a megfelelő aláhúzendő): igen / nem

A szerződés időtartama: -tól/től-ig

A Munkavállaló munkába lépésének napja:

A szerződés időtartamára vonatkozó egyéb rendelkezések részletesen (megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzendő):

A felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozik. A Munkavállaló tudomásul veszi, hogy a Munkáltató a munkaidejét havi munkaidőkeretben határozza meg, napi órás munkaidőt alapul véve. A munkaidőkereten belül a munkaidőt a Munkáltató szakmai vezetése jogosult beosztani.

A labdarúgó munkabérének összege és devizaneme (bruttó / nettó):

A munkabér kifizetésének napja:

A munkabérre vonatkozó egyéb rendelkezések részletesen, kifizetési határidő megjelölésével (jelen munkaszerződés IV. fejezete 16. pontjának és XI. fejezete 47. pontjának figyelembevételével; megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzendő):

A játékos kivásárlási árára vonatkozó rendelkezések (megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzendő):

Adózás típusa (a megfelelő aláhúzendő): normál adózás / EKHO

A labdarúgónak fizetendő egyéb juttatás(ok), kifizetési határidő megjelölésével (megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzendő):

A játékjog használati jogának a labdarúgó általi átadásáért, a labdarúgónak fizetett nettó ellenérték (igazolási díj) összege és devizaneme (amennyiben a szerződéskötéskor történt / később történni fog ilyen jellegű kifizetés, megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzendő):+ ÁFA,

A játékjog használati jogáért fizetett nettó ellenérték (igazolási díj) kifizetésével kapcsolatos rendelkezések (megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzendő):

A munkáltatói jogkört gyakorló felettes:

A munkavégzés helye:

Kiskorú labdarúgóval való szerződéskötés esetén (egyébként kihúzendő):

A törvényes képviselőjének születéskori neve:

A törvényes képviselőjének születési helye, ideje:,

A törvényes képviselőjének állandó lakcíme:

A törvényes képviselőjének személyazonosító igazolványának száma:

A munkaszerződéssel kapcsolatos egyéb rendelkezések, melyek a fentiekben nem szerepelnek, de a Felek megállapodásának alapját képezik és nem állnak ellentétben a fenti rendelkezésekkel (megállapodás hiányában kihúzandó):

Abban az esetben, ha máshol ebben a szerződésben máshogy nem kerül kifejezetten szabályozásra, jelen Szerződés szerinti értesítéseket írásban a címzettnek címezve a lenti emailre kell megküldeni, vagy/és személyesen átadni. Minden ilyen értesítés szabályosan kézbesítettnek tekintendő: az igazolt átadáskor, illetve email esetén a címzett rendszerébe történő megérkezéskor, vagy ha ezen megérkezés napja nem igazolható, az email feladásától számított 5. (ötödik) munkanapon.

Az értesítés bizonyított kézbesítése tekintetében elégséges igazolni, hogy az értesítést tartalmazó küldemény megfelelő címre (emailre) elküldésre került.

A kézbesítési címek a következők:

A Munkáltatónak: (email cím)

A Munkavállalónak: (email cím)

A Felek együttesen kijelentik és tényként rögzítik, miszerint a labdarúgó és a sportszervezet közötti szerződéskötéskor a (cégnév) képviselőjében eljáró (Közvetítő neve) az MLSZ-nél regisztrált „Közvetítő” szolgáltatásait vették igénybe.

A jelen szerződés magyar és nyelven készült. A magyar és nyelven készült szerződések között vita esetén a nyelvű szerződés az irányadó. A fordítást a(z) készítette.

A Felek a szerződést elolvasták, értelmezték és mint szerződéses akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írták alá.

Kelt: ,

.....
Munkáltató

.....
Munkavállaló

.....
Közvetítő
(közvetítő igénybevétele esetén,
egyébként kihúzandó)

.....
Törvényes képviselő
(kiskorú labdarúgó esetén,
egyébként kihúzandó)

A munkaszerződés egy eredeti példányát átvettem:

Kelt: ,

.....
Munkavállaló