

7. sz. melléklet

**MUNKASZERZŐDÉS HIVATÁSOS LABDARÚGÓVAL**

**MUNKASZERZŐDÉS HIVATÁSOS LABDARÚGÓVAL**

Amely létrejött egyrészről:

a .....

székhely: .....

Cg.: .....

adószám: .....

képviseli: .....

a továbbiakban: Munkáltató,

másrészről

.....

születési hely, idő: .....

anyja neve: .....

állampolgársága: .....

lakóhely/tartózkodási hely címe: .....

TAJ szám: .....

adószám: .....

személyi igazolvány/útleveél száma:.....

bankszámlaszáma:.....

[MLSZ játékosazonosítója:.....]

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.

név: .....

cím: .....

regisztrációs szám: .....

## **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) - rendelkezései mellett a Magyar Labdarúgó Szövetség (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 betegségéről, vagy sérüléséről, amely az előzőekben írt tevékenység ellátására alkalmatlanná tenné, vagy tartósan, vagy jelentősen akadályozná. 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 fűgővé 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 benmaradás 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 kezeléseknak, 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 vizsgálat 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 dopping szabályok 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 dopping szabályok 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.
  - 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 antiszankcionációs előírásait,
- u) nem folytat olyan a Kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. Évi törvény 18§ (6) bek. 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 szikla mászás, 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) 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 bocsátást, 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 versenyztetést,
- g) tartózkodni a Munkavállalóval szembeni udvariatlan, tiszteletlen stílusú vagy hangvételelő 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;

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 (kölcsonadás) 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 munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: 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 kifejezetten akként nyilatkozik, hogy a jelen szerződés alapján őt megillető minden juttatásnak a mindenkori 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 tudomással bír arról, hogy a juttatás mindenkori minimálbérnek megfelelő része után mind maga – mint Munkavállaló –, mind a Munkáltató az általános adó- és járulékfizetési jogszabályok szerint teljesíti kötelezettségeit, míg a mindenkori minimálbért meghaladó juttatásrész tekintetében a Munkavállalót 15%-os, a Munkáltatót pedig 20%-os adó- és járulékfizetési kötelezettség terheli összhangban a hivatkozott törvényi rendelkezésekkel. A Munkavállaló ezen 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 munka törvénykönyvével összhangban köteles alkalmazni Munkáltató.

20. A Munkáltató tudomásul veszi a Munkavállaló fenti 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 munka törvénykönyve 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 mindenkori, 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.

## **VI. A MUNKAI DŐ, PIHENŐIDŐ, A SZABADSÁG KIADÁSA**

22. A felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozik. A Munkavállaló tudomásul veszi, hogy a Munkáltató a munkaidejét hat havi munkaidőkeretben határozza meg, napi 8 órás munkaidőt alapul véve. A munkaidőkereten belül a munkaidőt a Munkáltató szakmai vezetése jogosult beosztani.
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 irányadóak.
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 edzésinek, 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 használhatóságát 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. 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 igénybeviteléhez 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, szállítóra, munkavállalóra vagy termékre vonatkozó információ) 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 MEGSZŪNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE**

34. A munkaviszony megszűnik a Munkavállaló halálával, a Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, jelen szerződés III. pontjában meghatározott idő lejártával, továbbá a Munka Törvénykönyvében 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 licenst az adott bajnokságban a következő évi induláshoz. 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% mértékű meghaladóan csökkenti a Munkavállaló személyi alapbérét a jelen szerződés 16. pontjában foglaltakkal összhangban; úgyszintén amennyiben Munkáltató csapatát bármely okból kizárják abból a bajnoki osztályból amelyben a szerződéskötés időpontjában szerepelt, vagy nem kap licenst 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 irányában. 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 dopping szer 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 gyakorlásával vagy más felettséggel, a szakmai stáb tagjaival vagy a Munkáltató, illetve más sportszervezet sportolóival, szurkolóival, alkalmazottaival, megbízottjaival, üzleti partnereivel, támogatóival, a játékvezetőkkel udvariatlan, tiszteletlen stílusú vagy hangvételű 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, összehatásra való tekintet nélkül;
- a Munkavállaló játéktól való jogerős eltávolítása 3 hónapot vagy 5 mérkőzést meghalad;
- 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 legalább 1.5 havi (45 nap) munkabérének megfizetésével esett késedelembe, és a Munkavállaló a Munkáltatót a szerződés szerű 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 alapbér 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 alapbér 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 Házirenddel illetve egyéb szabályzat rendelkezéseivel összhangban megállapított pénzbüntetés összegét a munkabéréből és/vagy más, részére járó juttatásból – a Munkavállaló havi személyi alapbére 33%-ának erejéig – havonta levonja.
42. A felek rögzítik, hogy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásakor azok sorrendisége értelemszerűen csak az előző 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 munkaszerződés elválaszthatatlan mellékletét képező Házi rendet és Fegyelmi Szabályzatot átvette, annak 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 Munkavállalót, hogy vele szemben a munkáltatói jogkört az Egyéni Feltételekben meghatározott felettese gyakorolja, azzal, hogy az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlása a mindenkori vezetőedzőt, edzőket és kapusedzőt, valamint csapatorvost is megilleti.

45. 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 a Magyar Labdarúgó Szövetség (a továbbiakban: MLSZ) vonatkozó szabályzata alapján, a Munkáltató megküldi az MLSZ hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége részére. Amennyiben munkáltató nem küldi meg az MLSZ részére az aláírt munkaszerződést és annak mellékleteit, úgy a Munkavállaló jogosult azt benyújtani az MLSZ részére. Megküldi jelen szerződést Munkáltató 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, alaphére a döntést követő hónap 15. napjától kezdődően a 15. pontban meghatározott összeg Egyéni Feltételekben meghatározott százalékára – 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, 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 Sptv. 47. §-a alapján kikötik a Sport Állandó Választottbíróság kizárólagos hatáskörét. A választott bírók száma három; az eljárás rendjét a Választottbíróság 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, MLSZ, az UEFA és a FIFA szabályzatai az irányadóak.

51. A jelen munkaszerződés bármilyen módosítására, kiegészítésére a felek írásbeli megállapodásával kerülhet sor.

52. A jelen munkaszerződéssel egyidejűleg Munkavállaló aláírásával igazoltan átvette és tudomásul vette a Munkáltató szabályzatait.

53. Felek rögzítik, hogy a jelen munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező **Egyéni Feltételek**ben 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 aláírása, amelyet a felek elolvastak, és azt, mint akaratukkal mindenben megegyezőt helybenhagyólag aláírták. Az aláírással egyidejűleg a munkaszerződés egy eredeti példányát a Munkáltató a Munkavállalónak átadta. Az MLSZ-hez történő munkaszerződés benyújtását követően a Munkáltató köteles egy, a leadást igazolandó egy eredeti példányt is átadni a Munkavállalónak, amennyiben ő ezt kéri.

**Szakág megnevezése, mellyel kapcsolatosan a szerződést kötötték**

(labdarúgás / futsal / strandlabda): .....

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

**A szerződés időtartama:** ..... -tól/től .....-ig

**A Munkavállaló munkába lépésének napja:** .....

**A szerződés időtartamára vonatkozó egyéb rendelkezések részletesen (rendelet hiányában az üresen hagyott rész kihúzendó):**

**A labdarúgó munkabérének összege és devizaneme (bruttó):** .....

**A munkabér kifizetésének napja:** .....

**A munkabérre vonatkozó egyéb rendelkezések részletesen (jelen munkaszerződés IV. fejezete 16. pontjának és XI. fejezete 47. pontjának figyelembevételével):**

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

**Adózás típusa:** EKHO (egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás)

**A labdarúgónak fizetendő egyéb juttatás(ok) (megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzendó):**

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 kihúzandó):  
.....+ ÁFA,

A játékjog használati jogáért fizetett nettó ellenérték (igazolási díj) kifizetésének feltételei (megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzandó):

A munkáltatói jogkört gyakorló felettes: .....

A munkavégzés helye: .....

**Kiskorú labdarúgóval való szerződéskötés esetén**

A törvényes képviselőjének leánykori neve: .....

A törvényes képviselőjének születési helye, ideje: ....., .....

A törvényes képviselőjének állandó lakcíme: ....., .....

A törvényes képviselőjének személyazonosító igazolványának száma: .....

[Felek együttesen kijelentik és tényként rögzítik, miszerint a labdarúgó és a sportszervezet közötti szerződéskötéskor a .....képviselőjében eljáró .....az MLSZ-nél regisztrált „Közvetítő” szolgáltatásait vették igénybe.]

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

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)