**Munkaviszony/Pracovný pomer/**

A Munka törvénykönyve (Mt)/ Zákonník práce/ által meghatározott munkavégzésre irányuló jogviszony. A munkaviszony a **munkavállaló/ alkalmazott/ zamestnanec/ és a munkáltató/ munkaadó/ zamestnávateľ /között jön létre – munkaszerződés /pracovná zmluva/**

 **- kinevezésel /vymenovaním/**

 **- választásal/voľbou**/

megkötésével, amit írásba kell foglalni.

a **munkavállaló/ alkalmazott/ zamestnanec-** fizikai személy pl. Paul Péter

**munkáltató/ munkaadó/** zamestnávate ľ - fizikai személy,vagy jogi személy – pl. Hviezda, Agrall s.r.o.

**A munka**[**szerződés**](https://www.rsm.hu/kisokos/szerzodes) **/pracovná zmluva**/ alapján a [munkavállaló](https://www.rsm.hu/kisokos/munkavallalo) köteles a [munkáltató](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaltato) irányítása szerint munkát végezni, a [munkáltató](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaltato) köteles a [munkavállaló](https://www.rsm.hu/kisokos/munkavallalo)t foglalkoztatni és [munkabér](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaber)t fizetni.

 A munka[szerződés](https://www.rsm.hu/kisokos/szerzodes)t írásba 2 példányba kell foglalni és a következő kötelező tartalmi elemeket tartalmaznia kell:
• a [munkáltató](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaltato) cégadatait és a [munkavállaló](https://www.rsm.hu/kisokos/munkavallalo) [személyes adat](https://www.rsm.hu/kisokos/szemelyes-adat)ait
• a [munkavállaló](https://www.rsm.hu/kisokos/munkavallalo) [alapbér](https://www.rsm.hu/kisokos/alapber)e
• a [munkavállaló](https://www.rsm.hu/kisokos/munkavallalo) [munkakör](https://www.rsm.hu/kisokos/munkakor)e
• a [munkaviszony](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaviszony) tartamát meg kell határozni, ennek hiányában a [munkaviszony](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaviszony) határozatlan időre jön létre.
• a munkavégzés helye – ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi
• a [munkaviszony](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaviszony) eltérő megállapodás hiányában általános teljes napi [munkaidő](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaido)ben történő foglalkoztatásra jön létre.
• [próbaidő](https://www.rsm.hu/kisokos/probaido) tartama

**Munkaszerződés -minta**

**Pracovná zmluva**

**uzatvorená podľa § 42 a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce**

**v znení neskorších predpisov medzi**

zamestnávateľom:

názov: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

sídlo: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

IČO: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

zapísaný v registri Okresného súdu: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

zastúpený: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

ďalej len „zamestnávateľ“

a

zamestnancom:

meno a priezvisko: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

bytom: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

dátum narodenia: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

číslo OP: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

št. príslušnosť: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

ďalej len „zamestnanec“

**I.**

**Druh práce**

1. Zamestnávateľ prijíma zamestnanca do pracovného pomeru na pracovnú pozíciu/funkciu: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .
2. Stručná charakteristika druhu práce: Zamestnanec bude pre zamestnávateľa vykonávať práce, spočívajúce v: . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .
3. Konkrétny popis pracovných činností, ktoré sa zamestnanec zaväzuje vykonávať pre zamestnávateľa je vymedzený v pracovnej náplni, ktorá tvorí Prílohu č. 1 tejto zmluvy ako jej neoddeliteľnú súčasť.

**II.**

**Miesto výkonu práce**

1. Miestom výkonu práce zamestnanca je sídlo zamestnávateľa . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . *(pozn.: prípadne prevádzka zamestnávateľa či iné miesto)*.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže zamestnanca vysielať na pracovné cesty na nevyhnutne potrebné obdobie, podľa svojich potrieb, k čomu zamestnanec udeľuje svoj súhlas.

**III.**

**Deň nástupu do práce a trvanie pracovného pomeru**

1. Deň nástupu zamestnanca do práce je . . . . . . . . . . Týmto dňom vzniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
2. Pracovný pomer sa uzatvára na dobu neurčitú / Pracovný pomer sa uzatvára na dobu určitú od dňa . . . . . . . . . . do . . . . . . . . . .
3. Pracovný pomer je dohodnutý so skúšobnou dobou tri (3) mesiace.

**IV.**

**Mzdové podmienky**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mesačnú mzdu vo výške . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . € *(pozn.: uviesť konkrétnu sumu aj v zátvorke so slovným rozpísaním čísla)*.
2. Mesačná mzda zamestnanca zodpovedá . . . . . stupňu náročnosti práce príslušného pracovného miesta podľa Zákonníka práce *(pozn.: stupne náročnosti práce si vytvára každý zamestnávateľ sám)*.
3. Výška mzdy je dohodnutá už aj s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas v rozsahu hodín, ktorý je stanovený v ustanovení § 121 ods. 2 Zákonníka práce s tým, že v týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa ustanovenia § 121 ods. 1 Zákonníka práce a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
4. Mzda zamestnanca je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to . . . . . dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ktorý je výplatným termínom zamestnávateľa. Zamestnávateľ so zamestnancom sa dohodli, že zamestnávateľ bude poukazovať zamestnancovi mzdu na účet vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v SR určený zamestnancom. Zmenu účtu sa zamestnanec zaväzuje okamžite písomne oznámiť zamestnávateľovi. V prípade porušenia uvedenej povinnosti, zamestnávateľ nenesie zodpovednosť za omeškanie vyplatenia mzdy.

**V.**

**Pracovný čas**

1. Týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 / 40 hodín týždenne.
2. Pracovný čas je rozvrhnutý rovnomerne a zamestnanec bude prácu podľa pracovnej zmluvy vykonávať v jednozmennej prevádzke. / Pracovný čas je rozvrhnutý tak, že zamestnanec bude prácu podľa pracovnej zmluvy vykonávať v nepretržitej prevádzke.
3. Zamestnanec podpisom tejto pracovnej zmluvy bez akýchkoľvek výhrad a obmedzení vyjadruje svoj súhlas s výkonom prác nadčas v maximálnom rozsahu podľa ustanovenia § 97 ods. 10 Zákonníka práce.

**VI.**

**Dovolenka**

1. Zamestnancovi vzniká za podmienok uvedených v ustanovení § 100 a nasl. Zákonníka práce nárok na dovolenku.
2. Výmera dovolenky je daná ustanovením § 103 Zákonník práce.
3. Čerpanie dovolenky je upravené v ustanovení § 111 Zákonníka práce.

**VII.**

**Práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ je odo dňa vzniku pracovného pomeru povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť dohodnutú mzdu a vytvárať vhodné pracovné podmienky.
2. Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce dohodnuté v pracovnej zmluve osobne, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu a plniť pokyny zamestnávateľa.
3. Zamestnanec podpisom tejto zmluvy potvrdzuje, že bol riadne oboznámený s vnútornými predpismi zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s protipožiarnymi predpismi, s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie, s právami a povinnosťami zamestnanca, s pracovnými podmienkami, pracovným poriadkom a organizačnou štruktúrou zamestnávateľa, vnútroorganizačnými normami zamestnávateľa ako aj s inými skutočnosťami, nevyhnutnými pre riadny výkon jeho práce. Zamestnanec sa zaväzuje vyššie uvedené dodržiavať a svojím podpisom potvrdzuje, že porozumel obsahu všetkých, vyššie spomínaných predpisov, dokladov, písomností, s ktorými bol riadne oboznámený zamestnávateľom.
4. Zamestnanec je povinný hospodáriť riadne s prostriedkami zamestnávateľa, ktoré mu zveril zamestnávateľ, chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením, zneužitím, odcudzením a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.
5. V deň skončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný odovzdať zamestnávateľovi všetky dokumenty, ktoré patria alebo majú nejaký vzťah k činnosti zamestnávateľa a ktoré má priamo alebo nepriamo pod kontrolou. V deň skončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný odovzdať zamestnávateľovi všetky jemu zverené pracovné prostriedky a zverený majetok zamestnávateľa.
6. Zamestnanec sa zaväzuje oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu zmenu mena, priezviska alebo bydliska, všetky ostatné zmeny, týkajúce sa pracovného pomeru a súvisiace s jeho osobou. Ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu nahlásiť zamestnávateľovi zmenu bankového spojenia či zmenu banky.
7. Zamestnanec podpisom tejto zmluvy výslovne vyjadruje svoj súhlas s použitím svojich osobných údajov v súlade so zákonom č. 122/2013Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov pre účely prác a povinností z pracovnoprávnych vzťahov založených pracovnou zmluvou a pre účely plnenia povinností zamestnanca a zamestnávateľa z poistenia v zmysle zákona č. 580/1994 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov , zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
8. Zamestnanec je povinný si vyžiadať od zamestnávateľa predchádzajúci písomný súhlas v prípade, že má záujem vykonávať zárobkovú činnosť zhodnú s predmetom činnosti zamestnávateľa podľa jeho výpisu z obchodného registra zamestnávateľa, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

**VIII.**

**Osobitné ustanovenia**

1. Zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri výkone zamestnania u zamestnávateľa alebo v súvislosti s ním a uvedené skutočnosti nesmie oznamovať alebo inak sprístupniť tretím osobám. Zamestnanec sa zaväzuje, že všetky skutočnosti, ktoré sa dozvie pri výkone zamestnania u zamestnávateľa alebo v súvislosti s ním nebude využívať vo svoj prospech alebo v prospech tretích osôb a tieto skutočnosti bude využívať len v rámci pracovnej činnosti pre zamestnávateľa. Porušenie týchto povinností sa považuje za závažné porušenie pracovných povinností zamestnanca.
2. Zamestnanec a zamestnávateľ sa v súlade s ustanovením § 62 ods. 8 Zákonníka práce dohodli, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume podľa stanovenej ustanovením § 62 ods. 8 Zákonníka práce.
3. Dĺžka výpovednej doby je stanovená v ustanovení § 62 Zákonníka práce.
4. Zamestnanec berie na vedomie a súhlasí, že pôvodným nositeľom práva použiť akékoľvek autorské dielo vytvorené zamestnancom v pracovnom pomere založenom touto pracovnou zmluvou je zamestnávateľ. Právo autorské dielo použiť sa považuje okamihom vytvorenia diela za prevedené na zamestnávateľa. Zamestnanec týmto udeľuje súhlas zamestnávateľovi na postúpenie majetkových práv zamestnanca na akúkoľvek tretiu osobu za podmienok dohodnutých zamestnávateľom a treťou osobou.

**IX.**

**Záverečné ustanovenia**

1. Dohodnutý obsah tejto pracovnej zmluvy je možné meniť iba na základe dohody oboch zmluvných strán, formou písomného očíslovaného dodatku, podpísaného obidvoma zmluvnými stranami.
2. Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tejto zmluvy sa spravujú ustanoveniami Zákonníka práce, ostatnými súvisiacimi všeobecne záväznými predpismi.
3. Pracovná zmluva je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach s platnosťou originálu, po jednom pre každú zmluvnú stranu so všetkými prílohami, ktoré tvoria jej neoddeliteľnú súčasť.
4. Zmluvné strany si pracovnú zmluvu prečítali, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcich porozumeli, pričom svoju vôľu uzavrieť túto zmluvu prejavili slobodne a vážne, že táto zmluva nebola uzavretá v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

**Príloha** č. 1 Pracovná náplň

V . . . . . . . . . . . . . . . dňa . . . . . . . . . .

. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

zamestnanec zamestnávateľ

A munkaviszony azon a **napon jon létre amely a szerzodésben van magadva**,nem muszáj egyezni a szerződés aláírás napjával.

A [munkaviszony](https://www.rsm.hu/kisokos/munkaviszony) lehet : **határozot időre/** doba určitá/- pl. 2020. jan.1. – 2020. dec. 31.-ig/ max. 3 év/

 **határozatlan időre/**doba neurčitá**/ -** nincs meghatározva a munkaviszony befejezése csak a kezdete

[Próbaidő](https://www.rsm.hu/kisokos/probaido) tartama/skúšobná doba/ -általába 3 hónap

**A munkaviszony megszűnik/skončenie pracovného pomeru/**

– a munkavállaló halálával a halál napján

– a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével (a munkavállalót megilleti a munkáltatói felmondás esetére megállapított felmentési időre járó távolléti díj)

– a határozott idő lejártával

 **A munkaviszony megszüntetése**

A munkaviszony megszüntetése esetén a munkaviszony a felek akaratából szűnik meg. A felek a munkaviszony megszüntetésére utaló akaratukat jognyilatkozat formájában juttathatják kifejezésre. Ez az akaratnyilvánítás lehet egyoldalú vagy kétoldalú. Ha a megszüntetést csak az egyik fél, a munkáltató vagy a munkavállaló kívánja, akkor ezt csak a jogszabályban meghatározott esetekben és feltételek mellett teheti meg, nem szükséges azonban hozzá a másik fél beleegyezése. A nyilatkozat akkor válik hatályossá, amikor a másik féllel azt közölték. A közlést követően az már nem vonható vissza egyoldalúan, csak a másik fél kifejezett beleegyezésével.

Az egyoldalú nyilatkozat közlése történhet postai úton, személyes átadással, de a törvény új rendelkezése szerint akár elektronikus úton is.

**A megszüntetés esetei:**

– **közös megegyezés (kétoldalú akarategyezés esetén/ dohodou/**

– **egyoldalú akaratnyilvánítással**:

- **felmondással/výpove´dou/**

-**azonnali hatályú felmondással** / okamžitou výpoveďou/(indokolási kötelezettséggel vagy indokolási kötelezettség nélkül – a próbaidő alatt).

Az indokolási kötelezettséghez kötött munkaviszony-megszüntetés esetén (munkáltatói felmondás, munkáltatói és munkavállalói azonnali hatályú felmondás határozott és határozatlan idejű munkaviszony esetén) a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell derülnie. A megszüntető nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania.

A törvény lehetővé teszi a **határozott idejű munkaviszony felmondással** történő megszüntetését is, amelyet a munkáltató esetében feltételekhez köt, a munkavállaló esetében pedig indokolási kötelezettséghez köti.

**Közös megegyezés**

A közös megegyezéses megszüntetést nem kell indokolni. A felek szabadon határozzák meg benne a munkaviszony megszűnésének napját. A jogszabály nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy közös megegyezéses megszüntetés esetén fizessen végkielégítést vagy bármely más juttatást biztosítson a munkavállalónak, a felek azonban megállapodhatnak ebben is.A közös megegyezéssel szembeni törvényi követelmény annak önkéntessége és a megállapodás írásba foglalása. A megállapodást írásba kell foglalni.

**A felmondás -** felmondás a munkaviszonyt felmondási idő közbeiktatásával szünteti meg. A munkaviszonyt felmondással a munkáltató és a munkavállaló is megszüntetheti.A felmondási idő a kovetkezo hónap 1-tol kezdodik – 3.hónap.+pótbér 1- 4 honapi átlag bér...A felmondást meg kell indokoláni.ˇIrásos formában kell benyújtani.

2. **Munkavállalói felmondás** -A munkavállaló a határozatlan idejű munkaviszony felmondását nem köteles megindokolni. A határozott idejű munkaviszonyt felmondással azonban ő is csak a törvényben meghatározott indokok alapján szüntetheti meg. Felmondási indokok lehetnek:
– csak olyan ok, amely a munkavállaló számára a munkaviszony felmondását lehetetlenné teszi, vagy– a munkavállaló körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

**Munkaidő/ pracovný čas/ -40 óra/hét - 1 muszak**

 **-38 és ¾ oŕa/ hét- 2 muszak**

 **- 37 és ½ óra / hét – 3 múszak**

**Szabadság** / DOVOLENKA/ - 20 nap/ év- 33 éves korig

 - 25 nap/év - 33 éves kor felett

**Feladat:**1.Írd le mi a határozott és a határozatlan időre szóló munkaviszony közti különbséget

 2.Í rd le a próbaidő hoszát

 3.Magyarázd meg a felmondás fogalmát