**MUNKASZERZŐDÉS HIVATÁSOS KOSÁRLABDÁZÓVAL (v2.0)**

Amely létrejött egyrészről:

a(z) ……...…………………………………………..….………………………………………………………….. (jogi személy neve)

székhely: …..…………………………………………..….…………………………………..…………………………………………..

Cégjegyzékszám / civil nyilvántartási szám: ……………………………………………………………………………………….….

adószám: …………………………………………………..……………………………………………………………………………....

képviseli: …….…………………………………….………………………………………………………….…….………. (név, titulus)

a továbbiakban: **Munkáltató**,

másrészről

Név: …………………………………….…………………………………………………………………..…………… (sportoló neve)

Munkavállaló neme: ……………………………………………………………………………………………………..

Születési hely, idő: …………………………………………………………………….…………………………………….……………..

Anyja születési neve: .......………………………………………………………..…..…..……….……….………………………………

Állampolgársága: ……………………………………………………………..…………………………………………………………….

Hivatalos lakóhely/tartózkodási hely címe: …………………....…………………………………………….…….………….…………

TAJ szám: ………………………..………………………………...

Adóazonosító jel: …………………………………………………..

Személyi igazolvány / útlevél száma: …………………………………………………..

Bankszámlaszáma: ……………………………………………………………..………….….…………….…………………..…………

MKOSZ nyilvántartási száma (NYIL): …………………………………………………..

Email címe: ………………………………………………………………………………….

mint játékos a továbbiakban: **Munkavállaló vagy Sportoló**, (a továbbiakban együtt: Szerződő Felek vagy Felek), között az alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint.

**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 (kosárlabdázó) 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 Kosárlabdázók Országos Szövetsége (a továbbiakban: MKOSZ) Nyilvántartási, Igazolási és Átigazolási Szabályzata figyelembevételével jártak el. Ennek megfelelően, jelen munkaszerződést az MKOSZ által előírt tartalmi és formai követelményekkel összhangban kötik.

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

1. A munkavégzés módjaként Felek a Munkavállaló személyes, teljes- vagy részmunkaidőben ellátandó munkavégzését jelölik meg. 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 kosárlabda csapatok szakmai színvonalát, illetve a Munkáltatóról a sportszakmai közvéleményben, a szurkolókban és a sajtóban kialakult elismerést megőrizze vagy javítsa.

2. 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.

3. 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. **A Munkavállaló írásban nyilatkozik korábbi, a sporttevékenységével összefüggésbe hozható sérüléseiről és műtéteiről. Munkáltató írásbeli kérésére mindezek egészségügyi dokumentációját hiánytalanul és haladéktalanul a Munkáltató rendelkezésére bocsátja.** Amennyiben jelen szerződési pont vonatkozásában Munkáltató számára valótlan közléssel él vagy a valóságot elhallgatja, avagy az egészségügyi dokumentációját nem bocsátja a Munkáltató rendelkezésére, azzal súlyos szerződésszegést követ el, és Munkáltató jogosult jelen szerződést azonnali hatállyal felmondani.

4. A Munkavállaló kötelezettségei:

a) Részt vesz a Munkáltató által szervezett, 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 stábja 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 nem vesz részt.

1. A Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül nem létesíthet a jelen szerződésben meghatározott sporttevékenységgel össze nem függő munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt.
2. Sporttevékenység folytatására kosárlabda 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. 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 kosárlabdázás jó hírnevét, a munkaviszony fennállása alatt és utána is 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 az MKOSZ bármely bajnokságát, 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 rábírni 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 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 kacsolódó 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 kezeléseknek, 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 kosárlabdázóként 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 2 hónapos időszakot.

r) Egyéni szponzorálási szerződést kizárólag a Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása esetén köthet. A jelen szerződés aláírásakor már fennálló ilyen szponzorálási szerződésről a Munkáltatót tájékoztatni köteles.

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.

- A doppingellenőrzés bármely elemének manipulálása, illetve ennek kísérlete.

- Üzérkedés vagy megkísérelt üzérkedés tiltott anyaggal vagy tiltott módszerrel.

t) Betartja a Munkáltató, és az MKOSZ 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, hőlégballonozás, sárkányrepülés, ejtőernyőzés, paplanernyőzés, műrepülés –, valamint nem bobozik, síel, snowboardozik, szánkózik, vízisíel és nem végez palackos búvárkodást. A nem a Munkáltató tevékenysége során űzött kedvtelési kosárlabdázás Munkáltatói írásbeli engedélyhez kötött.

v) 3 napon belül tájékoztatja a Munkáltatót bármely játékosügynökkel kötött szerződéséről.

5. 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, az MKOSZ szabályzatai által meghatározott mértékben gondoskodni a Munkavállaló balesetbiztosításáról, továbbá a Munkavállaló rendszeres orvosi 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 kosárlabdázás, 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 kosárlabdázókkal kapcsolatos felkészítést és versenyeztetést;

g) tartózkodni a Munkavállalóval szembeni udvariatlan, tiszteletlen stílusú vagy hangvételű 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.

6. A Munkáltató szakmai vezetése vagy ügyvezetése saját belátása szerint jogosult meghatározni, hogy a Munkavállaló az edzésmunkáját a Munkáltató felnőtt csapatánál vagy – a II. 4. a) alpontban foglaltakkal összhangban – egyénileg vagy milyen más módon köteles végezni, illetve, hogy a felnőtt csapat melyik mérkőzésén köteles részt venni.

7. A jelen szerződés fennállásának ideje alatt a Munkavállaló játékjogának használati jogával kizárólagosan a Munkáltató rendelkezik, amely rendelkezési joga kiterjed az ellenérték fejében vagy ingyenesen más sportszervezet részére történő ideiglenes (kölcsönadás) vagy végleges átengedésére vagy átadására, feltéve, ha ahhoz a Munkavállaló előzetesen, írásban hozzájárul.

8. 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**

1. A munkaviszonyt a felek az Egyéni Feltételekben meghatározott határozott időtartamra hozzák létre.

2. A Munkavállaló munkába lépésének napja az Egyéni Feltételekben meghatározott nap.

**IV. A MUNKA DÍJAZÁSA**

1. A Munkáltató a Munkavállaló részére munkabért fizet. A Munkáltató a Munkavállaló személyi alapbérét a tárgyhót követő hónap 10. napjáig átutalással köteles megfizetni, amely munkabér összege szintén a munkaszerződés részét képező Egyéni Feltételekben kerül meghatározásra.

2. 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.

3. A Munkavállaló nyilatkozhat akként, 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 nyilatkozata visszavonásig, illetve a törvényi kizáró feltételek bekövetkezéséig érvényes.

4. 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.

5. 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 vallja 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**

1. 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. MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ, A SZABADSÁG KIADÁSA**

1. A munkaidő-beosztás az Egyéni feltételekben kerül meghatározásra.

2. A felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló munkaszüneti napokon is rendszeresen foglalkoztatható.

3. 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.

4. 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.

5. 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 csapatának edzés- és mérkőzésidőpontjaira. Évente legalább tizennégy nap szabadságot a Munkáltató egybefüggően köteles kiadni.

6. 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 évének végéig adja ki.

7. 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. FELSZERELÉSEK, ESZKÖZÖK RENDELKEZÉSRE BOCSÁTÁSA, HASZNÁLATA**

1. A Munkáltató a Munkavállaló munkájának végzéséhez szükséges sportfelszereléseket, sport- vagy egyéb eszközöket, berendezési tárgyakat bocsáthat a Munkavállaló rendelkezésére munkavégzés céljából, a munkavégzés idejére.

2. A Munkavállaló ezen felszerelésekért és eszközökért teljes anyagi felelősséggel tartozik, köteles azokat jogszerű célokra felhasználni, azok állapotát megóvni, rendeltetésszerű használhatóságát biztosítani, a munkaviszony megszűnésével vagy megszüntetésével a Munkáltatónak azokat visszaszolgáltatni.

3. A természetes elhasználódás miatti, rendeltetésszerű használat miatt bekövetkező értékcsökkenésért Munkavállaló nem felel.

**VIII. TITOKTARTÁSI KÖTELEZETTSÉG**

1. 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, továbbá, ha az MKOSZ szabályzatában meghatározott kötelezettség teljesítéséhez szükséges vagy ahhoz a másik fél előzetesen írásban hozzájárult.

2. 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.

3. 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.

4. 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**

1. A munkaviszony megszűnik a Munkavállaló halálával, a Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, jelen szerződés III. pontjában meghatározott idő lejártával, továbbá az Mt-ben meghatározott további esetben.

2. A munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással, az Mt. rendelkezéseivel összhangban.

3. 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 licencet az adott bajnokságban a következő bajnoki évadban történő induláshoz. A Munkáltató a jelen alpontban rögzített felmondási jogát a bajnokság utolsó hivatalos mérkőzésétől számított 30 napon belül jogosult gyakorolni.

4. 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;

b) Azonnali hatállyal, amennyiben a Munkáltató csapatát bármely okból kizárják abból a bajnoki osztályból amelyben a szerződéskötés időpontjában szerepelt, vagy nem kap licencet az induláshoz a következő bajnoki évadra 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 MKOSZ Versenybizottsága irányába. A Munkavállaló a jelen alpontban rögzített felmondási jogát a bajnokság utolsó hivatalos mérkőzésétől számított 30 napon belül jogosult gyakorolni.

c) Azonnali hatállyal, ha elháríthatatlan körülmény a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy az a Munkavállalóra aránytalan sérelemmel járna.

5. A Munkáltató vagy a Munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással 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.

6. 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) a munkaszerződés II. fejezetében foglalt vagy a munkaszerződésben kifejezetten ekként

meghatározott kötelezettségek Munkavállaló általi megszegése;

b) vérvizsgálat vagy egyéb arra alkalmas módszer alapján megállapított, alkohol vagy a munkavégzési képességre egyébként hátrányosan ható szer vagy doppingszer befolyása alatti állapotban történő munkára jelentkezés, illetve munkavégzés, valamint a vér-, vizelet- vagy más hasonló vizsgálat megtagadása;

c) a Munkavállalóval szemben jogerős doppingbüntetés kiszabása;

d) tiltott sportfogadásban történő részvétel tárgyában nyomozás megindulása a Munkavállalóval, mint gyanúsítottal szemben;

e) 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 II. 4. q) pontjában rögzített tárgyalásokat;

f) a munkáltatói jogok gyakorlójával vagy más felettessel, 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;

g) bármely mérkőzésről, edzésről, felkészülési programról, egyéb előre meghatározott eseményről jelentős indok nélküli, igazolatlan mulasztás; e mulasztás alól a Munkavállaló egyidejűleg magát megfelelő igazolással kimentheti;

h) 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;

i) a mérkőzés befolyására alkalmas jogellenes cselekmény elkövetése, annak kísérlete, arra való felbujtás vagy abban való bármilyen részesség, közreműködés, összeghatárra való tekintet nélkül;

j) a Munkavállaló játéktól való jogerős eltiltása a 3 hónapot vagy az 5 mérkőzést meghaladja;

k) 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;

l) Az MKOSZ a Munkavállaló hivatásos sportolói versenyengedélyét visszavonja.

7. A felek megállapodnak, hogy az azonnali hatályú felmondás tekintetében, a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség Munkáltató általi jelentős megszegésének minősül különösen, ha a Munkáltató a II. 5. 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 30 nap késedelembe esett, és a Munkavállaló a Munkáltatót a szerződésszerű teljesítésre legalább 15 napos határidővel írásban felszólította és a határidő eredménytelenül telt el.

8. Jelen szerződés kizárólag a benne foglalt esetekben szüntethető meg felmondással („No cut szerződés”).

**X. EGYÉB JOGKÖVETKEZMÉNYEK ALKALMAZÁSA**

1. 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).

2. 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.

3. 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.

4. A felek rögzítik, hogy a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásakor azok sorrendisége értelemszerűen csak a X. 1. 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 törvényszék előtt. A Munkavállaló ezen, a jogorvoslati lehetőségére is kiterjedő tájékoztatást kifejezetten tudomásul veszi azzal, hogy Munkáltató székhelye szerinti törvényszék az alábbiakban megnevezésre kerül:

Az illetékes törvényszék: ………………………………………………..Törvényszék (kötelező kitölteni)

**XI. VEGYES RENDELKEZÉSEK**

1. A Munkavállaló jelen szerződés aláírásával kéri, hogy a Sport törvény 1/A. § szerint a Munkáltató igazolt sportolóként nyilvántartásba vegye és ennek érdekében nem ellenzi, hogy a jelen szerződés elején szereplő személyes adatait nyilvántartsa. Az igazolt sportolói jogviszony megszűnik jelen szerződés megszűnésével egyidejűleg a játékengedély érvényességi idejére tekintet nélkül. Az igazolt sportolói jogviszony jelen szerződés fennállása alatt önmagában nem szüntethető meg. Átigazolás esetén az igazolt sportolói jogviszony megszűnik a Munkáltató és az átvevő sportszervezet közötti megállapodással.
2. A Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató Házirendjét átvette, 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. A Házirend megváltoztatását követően a hatályos Házirend szövegét a Munkavállaló Munkáltatótól haladéktalanul megkapja és annak átvételét az azon elhelyezett aláírásával köteles igazolni.
3. 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 mindenkori vezetőedzőt, edzőket, valamint csapatorvost is megilleti.
4. 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.
5. A felek tudomásul veszik, hogy a jelen munkaszerződést az MKOSZ vonatkozó szabályzata alapján, a Munkáltató megküldi az MKOSZ hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége részére. Amennyiben a Munkáltató nem küldi meg az MKOSZ részére az aláírt munkaszerződést és annak mellékleteit, úgy a Munkavállaló jogosult azt benyújtani az MKOSZ 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.
6. 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.
7. 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 MKOSZ és a FIBA szabályzatai az irányadóak.
8. A jelen munkaszerződés bármilyen módosítására, kiegészítésére a felek írásbeli megállapodásával kerülhet sor.
9. 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.
10. Felek megállapodnak abban, hogy jelen szerződés aláírásával a felek között minden korábban kötött sportszerződés hatályát veszti tekintet nélkül arra, hogy az megbízási vagy munkaszerződés, vagy bármely más keretében jött létre.

**XII. EGYÉNI FELTÉTELEK**

1. **Felek megállapodnak, hogy hatálytalan és semmis az alábbiakban bármely olyan rendelkezés, amely ellentétes a fenti rendelkezések bármelyikével. Egyik ilyen hatálytalan rendelkezés sem eredményezi a teljes szerződés érvénytelenségét, semmisségét vagy hatálytalanságát.**

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.

2. A szerződés időtartama: ………… ……. ……. -tól/től …………. ……. …….-ig

3. A Munkavállaló munkába lépésének napja: …………. ……. …….

4. 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, amely legfeljebb 6 hónap, napi …… órás munkaidőt alapul véve. A munkaidőkereten belül a munkaidőt a Munkáltató szakmai vezetése jogosult beosztani.

5. A Munkavállaló havi munkabérének összege (bruttó / nettó): …..…………..………………… Ft. Az Mt. 154. § szerint jelen szerződés esetén tilos külföldi devizanemben munkabért megállapítani vagy fizetni.

6. **A játékos játékjoga használati jogának kivásárlási árára vonatkozó rendelkezések**

(*megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzása javasolt*):

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**7. A munkáltatói jogkör gyakorlójának neve:** ………………………..…….……………………………………… (olvashatóan)

8. **Adózás típusa** (*aláhúzással vagy keretezéssel vagy más egyértelmű módon kell jelezni*):

**NORMÁL ADÓZÁS / EKHO**

9. **A Munkavállalónak biztosított egyéb juttatás(ok), kifizetési határidő megjelölésével. Ide tartozik** pl. a lakásbérlés, jutalom, étkezés, gépjármű használat stb. (*megállapodás hiányában az üresen hagyott rész kihúzása javasolt*):

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**10.** **Kiskorú kosárlabdázóval történő szerződéskötés esetén (felnőtt sportoló esetén a teljes 10. pont kihúzása javasolt)**:

Az 1. törvényes képviselőjének neve (nyomtatott betűvel): ..…………………………………………………………………..

Születési neve: ………………………………………………..………..........

Születési helye, ideje: ……………………….………, ……….…..…..……

Állandó lakcíme: ……………………………………………..….………….

Személyazonosító igazolványánakszáma: ……..……….………………

|  |
| --- |
| **Nyilatkozat kizárólag szülői felügyelet esetén *(közös szülői felügyelet esetén ez a rész kihúzandó)***A kiskorú sportoló törvényes képviselőjeként akként nyilatkozom, hogy a szülői felügyeletet kizárólagosan gyakorlom: ………………………………………………………….. (aláírás)NÉV (nyomtatott írással): ………………………………………………………………… |

**Közös szülői felügyelet esetén** (*egyébként tilos kitölteni és kihúzása javasolt*)**:**

A 2. törvényes képviselőjének neve (nyomtatott betűvel): ………………………………………………………..………....

Anyja születési neve: ………………………………………………..………....

születési helye, ideje: ……………………….………, ……….…..…..…….

állandó lakcíme: ……………………………………………..….………….

személyazonosító igazolványának száma: ……..……….……………….

11. A munkaszerződéssel kapcsolatos egyéb rendelkezések, melyek a fentiekben nem szerepelnek, de a Felek megállapodásának részét képezik. Felek megállapodnak abban, hogy semmis és hatálytalan az alábbiakban bármely olyan rendelkezés, amely ellentétes a fenti, XII. 11. pontot megelőző rendelkezések bármelyikével. Egyik ilyen hatálytalan rendelkezés sem eredményezi a teljes szerződés érvénytelenségét, semmisségét vagy hatálytalanságát.

(ilyen *megállapodás hiányában kihúzása javasolt*):

……………..…………………………………………………………………..…………………………………………………………..………………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..…………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…..………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..…………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…..………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..…………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…..………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..…………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…..………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..………………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..………………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..………………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..………………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..………………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..…………………………………………………………………..……………..………………………..………………..…………………………………………………………………..……………..………………………………………………

|  |
| --- |
| **MUNKAVÁLLALÓ nyilatkozata játékosügynök igénybevételéről** *(nemlegesség esetén kihúzandó)*A Munkavállaló kijelenti és tényként rögzíti, hogy a Munkavállaló és Munkáltató szerződéskötéskötésekor megkötésekor képviseletében ………………………………………….………………….………………..………… (ügynökség cégneve) képviseletében eljáró …………………………..….………………………………………………….. (játékosügynök neve) MKOSZ licenc száma: …………………………………………………………..………………………………………………….....FIBA licenc száma:……………………………………………………………………………………………………..………………az MKOSZ-nél regisztrált játékosügynök szolgáltatásait vette igénybe. A játékosügynök aláírása ennek igazolásaként: ……………………………………………………………………………………. |

|  |
| --- |
| **MUNKÁLTATÓ nyilatkozat játékosügynök igénybevételéről** *(nemlegesség esetén kihúzandó)*A Munkavállaló kijelenti és tényként rögzíti, hogy a Munkavállaló és Munkáltató szerződéskötéskötésekor megkötésekor képviseletében ………………………………………….………………….………………..………… (ügynökség cégneve) képviseletében eljáró …………………………..….………………………………………………….. (játékosügynök neve) MKOSZ licenc száma: …………………………………………………………..………………………………………………….....FIBA licenc száma:……………………………………………………………………………………………………..………………az MKOSZ-nél regisztrált játékosügynök szolgáltatásait vette igénybe. A játékosügynök aláírása ennek igazolásaként:……………………………………………………………………………………. |

**12. BÍRÓSÁG KIKÖTÉSE KIZÁRÓLAGOS ILLETÉKESSÉGGEL**

*[az alábbi A)-B)-C)-D) alábbi változatok közül az egyiket lehetséges választani, a választást aláírással kell ellátni.*

*A nem kívánt változatokat kötelező kihúzni]*

1. **Felek nem élnek kizárólagos bírósági illetékességi kikötéssel**

A választásunkat aláírásunkkal erősítjük meg *[az A) pont választása esetén a B), C) és D) pont kihúzandó és nem írható alá]:*

|  |  |
| --- | --- |
| ...…………………………... Munkáltató / Sportszervezet | ……………………………... Munkavállaló / Sportoló |

**VAGY**

1. **Munkaügyi bíróság és a Sport Állandó Választottbíróság kikötése**

A felek megállapodnak, hogy az esetleges jogvitájukat megkísérlik békés úton, tárgyalás során rendezni. Ennek eredménytelensége esetén – az MKOSZ szabályzatban meghatározott esetekben – az MKOSZ hatáskörrel rendelkező szervezeti egységéhez, munkajogi vita esetén a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező törvényszékhez fordulnak. Minden más esetben a felek a jogviszonyból eredő vitájukra a Sporttörvény 47. §-a alapján a választottbíráskodásról szóló 2017. évi LX. törvény 59. § (2) bekezdésében foglaltakkal összhangban a felek a sportról szóló 2004. évi I. törvény hatálya alá tartozó ügyben keletkezett jogvitájuk eldöntése érdekében alávetik magukat a Magyar Olimpiai Bizottság keretén belül működő Sport Állandó Választottbíróság eljárásának, kizárólagos döntésének azzal, hogy a Választottbíróság határozatát saját Eljárási szabályzata alapján hozza meg.

A választásunkat aláírásunkkal erősítjük meg *[a B) pont választása esetén az A), C) és D) pont kihúzandó és nem írható alá]:*

|  |  |
| --- | --- |
| ...…………………………... Munkáltató / Sportszervezet | ……………………………... Munkavállaló / Sportoló |

**VAGY**

1. **A FIBA Basketball Arbitral Tribunal kizárólagos illetékességének kikötése**

Bármely olyan jogvita esetére, amely jelen szerződéssel összefüggésben keletkezik, szerződő felek alávetik magukat a FIBA Kosárlabda Választott Bírósága, a FIBA Basketball Arbitral Tribunal (a továbbiakban BAT) kizárólagos illetékességének, amelynek székhelye a svájci Genfben található, és amelynek döntését önmagukra kötelezőnek ismerik el azzal, hogy a BAT választottbírósági szabályainak megfelelően a BAT elnöke által kijelölt egyesbíró jár el. A választottbírósági tárgyalás helyszíne Genf, Svájc. Az eljárás a svájci nemzetközi magánjogról szóló törvény (a továbbiakban PIL) 12. §-a szerint történik a felek lakóhelyére tekintet nélkül. A FIBA választottbírósági eljárásának nyelve az angol. A jogvitát az egyesbíró a méltányosság elve szerint dönti el.

A választásunkat aláírásunkkal erősítjük meg *[a C) pont választása esetén az A), B) és D) pont kihúzandó és nem írható alá]:*

|  |  |
| --- | --- |
| ...…………………………... Munkáltató / Sportszervezet | ……………………………... Munkavállaló / Sportoló |

**VAGY**

1. **A FIBA Basketball Arbitral Tribunal kizárólagos illetékességének kikötése Fizetési meghagyásos eljárásra is kiterjedően**

Bármely olyan jogvita esetére, amely jelen szerződéssel összefüggésben keletkezik, szerződő felek alávetik magukat a FIBA Kosárlabda Választott Bírósága (BAT) kizárólagos illetékességének, amelynek székhelye a svájci Genfben található.

A keresetlevél előterjesztése esetén a jogvita a BAT választottbírósági szabályai szerint került eldöntésre a BAT elnöke által kijelölt egyesbíró által a méltányosság elve szerint.

A BAT választottbírósági szabályai szerinti feltételek fennállása esetén bármelyik fél jogosult Fizetési Meghagyás kibocsátása iránti eljárást kezdeményezni a BAT számára történő keresetlevél előterjesztése helyett. Ebben az esetben, a Fizetési Meghagyásos eljárás kerül lefolytatásra a BAT választottbírósági szabályai szerint. Felek jelen megállapodásukkal kötelezően elfogadják azt, hogy a BAT elnöke által kibocsátott és jogerőre emelkedett Fizetési Meghagyás a jogerős választottbírósági ítélettel egyenértékű a jogvita tekintetében.

Az eljárás a svájci nemzetközi magánjogról szóló törvény (a továbbiakban PIL) 12. §-a szerint történik a felek lakóhelyére tekintet nélkül. A fiba választottbírósági eljárásának nyelve az angol.

|  |  |
| --- | --- |
| ...…………………………... Munkáltató / Sportszervezet | ……………………………... Munkavállaló / Sportoló |

13. **Arculat-átviteli szerződés**

Felek jogosultak külön okiratban egymással arculat-átviteli szerződést kötni azzal, hogy jelen szerződésben rögzítik, hogy az arculat-átviteli szerződés megszűnik, amennyiben jelen szerződés hatályát veszti akkor is, ha köztes személyen keresztül történik a teljesítése.

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

Kelt: ………………………... (hely), ……………….…….. (dátum)

|  |  |
| --- | --- |
| ...…………………………... MunkáltatóAz aláíró képviselő neve, titulusa:…………………………………….. | ……………………………... Munkavállaló |

**A munkaszerződés egy eredeti példányát a házirenddel együtt átvettem:**

Kelt: ………………………... , ………….….………….

……………………………...

Munkavállaló / Sportoló