

**A BÁN ÉS KARIKA ÜGYVÉDI TÁRSULÁS
2015. AUGUSZTUSI JOGI HÍRLEVELE****A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVRŐL SZÓLÓ 2012. ÉVI I. TÖRVÉNY („MT.”) MUNKAVISZONY
MEGSZÜNTETÉSÉRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEINEK RÖVID BEMUTATÁSA A MUNKÁLTATÓ
SZEMSZÖGÉBŐL**

Az Mt. tételesen felsorolja és konkrétan meghatározza azt, hogy a munkáltató miként és milyen feltételek megvalósulása esetén szüntetheti meg a munkavállalója munkaviszonyát. Az Mt. rendelkezéseinek megfelelően a munkaviszony a munkáltató által két módon, felmondással vagy azonnali hatályú felmondással kerülhet megszüntetésre. A munkáltatónak a munkaviszony megszüntetése során az Mt.-ben meghatározott követelményeket maradéktalanul be kell tartania annak érdekében, hogy a munkaviszony megszüntetése jogszerű legyen. Ellenkező esetben a munkaviszony megszüntetése jogellenesnek minősülhet, amelynek egyik legfontosabb jogkövetkezménye, hogy a munkavállaló érvényesítheti a munkáltatóval szemben a munkaviszony jogellenes megszüntetéséből eredő igényeit, feltéve, hogy a munkavállaló által erre irányulóan kezdeményezett bírósági eljárásban a bíróság megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét.

A jelen hírlevelünkben a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének módjait és legfontosabb szabályait mutatjuk be. Előzetesen rögzítjük, hogy annak gyakoribb előfordulására figyelemmel csak a határozatlan időre létrejött munkaviszony munkáltató általi felmondására és azonnali hatályú felmondására vonatkozó rendelkezéseket ismertetjük, a határozott időre létrejött munkaviszony megszüntetésére nem térünk ki.

**I. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSI
MÓDJAIRÓL ÁLTALÁBAN**

1. A munkaviszony a felek által az alábbi módokon szüntethető meg:
 - a) felmondással a munkáltató vagy a munkavállaló által,
 - b) azonnali hatályú felmondással a munkáltató vagy a munkavállaló által, illetve
 - c) a felek közös megegyezésével.
2. Felmondás vagy az azonnali hatályú felmondás esetén a munkaviszony megszüntetésére az egyik fél olyan egyoldalú jognyilatkozatával kerül sor, amely a fél saját elhatározásán alapszik, és független a másik fél akaratától. Közös megegyezés esetén a munkaviszony megszüntetésére a felek kölcsönös akaratán alapuló megállapodással kerül sor.
3. Figyelemmel arra, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni, az Mt. rendelkezései szerint az írásbeliség követelményének érvényesülnie kell a munkaviszony megszüntetése során is.

**II. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE
FELMONDÁSSAL**

1. A felmondás a munkáltató olyan egyoldalú jognyilatkozata, amely meghatározott időtartam - a felmondási idő - elteltével szünteti meg a munkaviszonyt.
2. A felmondás a munkavállalóval történő közléssel válik hatályossá. A felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik, kivéve azokat a

meghatározott időszakokat, amelyek tekintetében az Mt. ettől eltérően rendelkezik, és a felmondási idő egy későbbi időpontban kezdődik (pl.: betegség miatti keresőképtelenség esetén).

3. **A felmondási idő mértékét** az Mt. meghatározza, amely mértéktől azonban a felek eltérhetnek, és a munkaszerződésben legfeljebb hat havi felmondási időben is megállapodhatnak. Így a felmondási idő mértékének meghatározása szempontjából elsősorban a munkaszerződés rendelkezései az irányadóak, és csak akkor alakul az Mt. rendelkezései szerint, ha a felek a munkaszerződésben erről a kérdéstről egyáltalán nem rendelkeznek, vagy megállapodásuk tartalma nem tér el az Mt. rendelkezéseitől. Az Mt. rendelkezései szerint a felmondási idő tartama alapesetben harminc nap, amely a munkáltató felmondása esetén a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idővel arányosan meghosszabbodik a következők szerint:

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal, valamint
- g) húsz év után hatvan nappal.

4. A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A felmentés a munkavállalót segíti, a munkavállaló ugyanis felhasználhatja ezt az időszakot például álláskereső céljára is.

5. A felmondási idő tehát két részből áll, egy, a felmentési idő felét meghaladó mértékű felmentés hiányában a munkavállaló számára munkavégzési kötelezettséggel járó részből és egy olyan részből, amelyben a munkavállalót a munkáltató a munkavégzés alól kötelezően felmenti. A munkavégzési kötelezettséggel járó részben a munkáltató jogosult kiadni a munkavállalónak a munkavállalót megillető, de még ki nem vett szabadságot.
6. **A munkáltató a felmondást indokolni köteles.** A felmondást a munkáltató csak az alábbi indokokra alapíthatja:
- a munkavállaló munkaviszonnnyal kapcsolatos magatartására (pl.: a munkavállaló többszöri késése),
 - a munkavállaló képességére (pl.: a munkavállaló képtelen alkalmazkodni a munkáltatónál alkalmazott technológia fejlődéséhez) vagy
 - a munkáltató működésével összefüggő okra (pl.: munkarend átszervezése, egyes munkakörök megszüntetése, összevonása).
7. A fentiek mellett a felmondás indokának meg kell felelnie a valóság, a világosság és az okszerűség hármasságának is. Tehát a felmondás indokolásából a munkavállaló és bármely harmadik személy számára egyértelműen ki kell, hogy derüljön, hogy a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban mely, a munkaviszony megszüntetésével oksági kapcsolatban lévő konkrét tények és körülmények alapján, miért nincs szükség.
8. Lényeges, hogy
- a munkáltatónak teljes körű és biztos ismertetéssel kell rendelkeznie azokról a körülményekről, amelyek a felmondást indokolják, nem elegendő, ha a munkáltató csak gyanítja a felmondást megalapozó körülmények bekövetkeztét,
 - a felmondás indokolása teljes legyen, a munkáltató ugyanis a felmondás jogellenességének megállapítása iránt indított esetleges bírósági eljárásban új, a felmondásban nem szereplő indokokra már nem hivatkozhat,
 - a felmondás indoka megfeleljen az Mt. általános alapelveinek (pl.: a rendeltetésszerű joggyakorlás elvének), ellenkező esetben ugyanis a felmondás jogellenessége az ennek megállapítása iránt indított esetleges bírósági eljárásban megállapítható,
 - a felmondás indokolásában szereplő több ok közül azonban elegendő, ha egy ok megfelel az előbbi követelményeknek, ilyenkor a felmondás jogellenessége nem állapítható meg.
9. Kivételként a munkáltatónak nem kell megindokolnia a felmondást akkor, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.
10. **A munkavállalót munkáltatói felmondás esetén az alábbi juttatások illetik meg:**
- a munkavégzés idejére járó munkabér összege,
 - a munkavégzés alóli felmentés idejére a távolléti díj összege,
 - a munkavállaló részére járó időarányos szabadság ki nem adott része után a szabadságmegváltás összege, valamint
 - ha a munkaviszony a felmondás közlésének időpontjában legalább három év tartamban fennállt, a végkielégítés összege.
11. Nem jár azonban végkielégítés a munkavállaló részére, ha a munkavállaló a felmondás közlésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, valamint ha a felmondás indoka a munkaviszonnnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.
12. A munkáltatónak a felmondás során figyelemmel kell lennie továbbá arra, hogy az Mt. több olyan időszakot határoz meg, amely alatt a munkavállaló munkaviszonya felmondással nem szüntethető meg, ezek a **felmondási tilalmak** (pl.: a munkavállaló várandóssága), valamint a törvény számos, itt nem részletezett **egyéb korlátozást** is tartalmaz (pl.: üzemi tanács elnökének munkajogi védelme).

III. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE AZONNALI HATÁLYÚ FELMONDÁSSAL

- Az azonnali hatályú felmondás a munkáltató olyan egyoldalú jognyilatkozata, amely a munkavállalóval történő közlésének időpontjában szünteti meg a munkaviszonyt.
- A munkáltató az azonnali hatályú felmondást is indokolni köteles.** Az indokolási kötelezettség tekintetében a II. 6-8. pontokban foglaltak megfelelően irányadóak azzal, hogy az azonnali hatályú felmondást a munkáltató csak az alábbi indokokra alapíthatja:
 - a munkavállaló munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségének szándékosan vagy súlyos gondatlansággal történő, jelentős mértékű megszegésére (pl.: a munkavállaló alkoholtól befolyásolt állapotban végzi a munkáját) vagy
 - a munkavállaló által egyéb olyan magatartás tanúsítására, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (pl.: a munkavállalót eltiltják a munkakörének megfelelő foglalkozás gyakorlásától).

3. Kivételként itt említjük meg, hogy a munkaviszony a próbaidő alatt indokolás nélkül megszüntethető azonnali hatállyal. Megjegyezzük azonban, hogy a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetése külön megszüntetési mód és nem minősül az itt tárgyaltak szerinti azonnali hatályú felmondásnak.
 4. Az azonnali hatályú felmondás joga **csak az Mt. rendelkezéseiben meghatározott határidőkön belül gyakorolható.**

A munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogát az alapul szolgáló okról való tudomásszerzést követő 15 (tizenöt) napon, de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése mint azonnali hatályú felmondási ok esetén pedig a büntethetőség elévüléséig gyakorolhatja.
 5. A határidők meg nem tartása esetén az azonnali hatályú felmondás jogellenesnek minősül, azonban ugyanazon, az azonnali hatályú felmondásban megjelölt okra alapítottan a munkaviszony felmondással megszüntethető.
2. A közös megegyezés a munkaviszony megszüntetésének legrugalmasabb és legbékésebb módja.
 3. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének jellemzői az alábbiak:
 - a) a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére csak mindkét fél erre irányuló egyező akarata alapján van lehetőség,
 - b) a szerződési szabadság elve alapján a felek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásuk tartalmát szabadon határozhatják meg, bármely, a munkaviszonnyal vagy annak megszüntetésével kapcsolatos kérdést rendezhetnek megállapodásukban,
 - c) a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodásból egyértelműen ki kell tűnnie a munkaviszony megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi szándéknak, valamint a munkaviszony megszüntetése időpontjának.

IV. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE KÖZÖS MEGEGYEZÉSEL

1. Amennyiben a munkaviszony felmondással vagy azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésének a feltételei nem állnak fenn, vagy a munkáltató egyéb okból nem kívánja ezeken a módokon megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát, akkor választhatja a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének a lehetőségét is.

V. ÖSSZEZGÉS

A fentiekből látható, hogy a munkáltatóknak a munkaviszony bármely módon történő megszüntetése esetén igen körültekintően kell eljárniuk, ezért javasoljuk, hogy minden egyes munkaviszony megszüntetése esetén alaposan fontolják meg a jogszabályi feltételek fennállását, amely tekintetben célszerű ügyvédi támogatást igénybe venni.

* * *

A fenti összefoglaló a figyelemfelkeltést szolgálja és nem tekinthető jogi tanácsadásnak. Kérjük, hogy konkrét kérdése esetén forduljon bizalommal irodánk szakembereihez.

Bán és Karika Ügyvédi Társulás
1117 Budapest, Alíz u. 1.
Office Garden B. ép. 3. em.
Tel.: + 36 1 501 5360
Fax: + 36 1 501 5361
E-mail: office@ban-karika.hu
Web: www.ban-karika.hu

Szakmai partnereink:



The international legal network

