

A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony
automatikus
megszűnése

Közös
megegyezés

Rendes
felmondás

Rendkívüli
felmondás

Próbaidő alatt

Határozott
idejű munkaviszony
esetén



2009

és megszüntetése



Munkajogi elsősegély
V.

Munkajogi elsősegély V.

A munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével (pl. felszámolás, végelszámolás),
- a határozott idő lejártával,
- ha a munkáltató a köztisztviselők, vagy közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra.

Ezekben az esetekben a munkaviszony megszűnése a fenti objektív körülmények beálltával egyidőben, automatikusan bekövetkezik.

A munkaviszony megszüntethető valamely fél kezdeményezésére is, az alábbi módokon:

- a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,
- rendes felmondással,
- rendkívüli felmondással,
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával a határozott idő lejárta előtt.

A munkaviszony megszüntetése csak írásban lehetséges.

Közös megegyezéssel a munkaviszony bármikor megszüntethető. A megállapodásban rögzíteni kell a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot és annak időpontját.

Rendes felmondással a határozatlan idejű munkaviszonyt lehet megszüntetni.

A munkavállaló bármikor, indokolás nélkül felmondhat, végkielégítés részére nem jár, és a teljes felmondási időt le kell dolgoznia.

Munkáltatói rendes felmondás esetén jár végkielégítés, és a felmondási idő legalább felére a munkavállalót mentesíteni kell a munkavégzés alól, erre az időtartamra átlagkereset illeti meg.

A felmondást a munkáltatónak indokolnia kell, amelyből a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működéssel összefüggő ok lehet.

A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre.

Munkajogi elsősegély V.

A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbi időtartamok alatt:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,
- a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
- a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
- a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság,
- a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak, illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának,
- a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított,
- a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama.

A felmondási tilalom ellenére közölt felmondás jogellenes. Jogellenes a rendes felmondás akkor is, ha a választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát úgy szüntetik meg rendes felmondással, hogy a felsőbb szakszervezeti szerv a hozzájárulását megtagadta.

A felmondási idő legalább 30 nap, amely a munkáltatónál töltött idővel egyre növekszik. A törvényesnél hosszabb felmondási időt a felek megállapodása és kollektív szerződés is meghatározhat, annak mértéke azonban legfeljebb egy év lehet.

A munkaviszony a felmondási idő utolsó napján szűnik meg.

Rendkívüli felmondással a munkavállaló és a munkáltató is megszüntetheti a munkaviszonyt, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, mely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Lényeges kötelezettségzegés lehet a munkáltató részéről a munkabér elmaradása, a megfelelő munkakörülmények biztosításának elmulasztása,

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Munkajogi elsősegély V.

tása, a munkavállaló részéről a többszöri igazolatlan hiányzás, üzleti titok megsértése. Lehetetlenné teheti a munkaviszony fenntartását például a másik fél ellen elkövetett bűncselekmény.

Rendkívüli felmondással csak a tudomásszerzéstől számított 15 napig lehet élni, de legkésőbb az ok bekövetkezésétől számított egy évig, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig.

A rendkívüli felmondás a munkaviszonyt azonnali hatállyal szünteti meg. Munkavállaló rendkívüli felmondása esetén annyi felmondási időre jár az átlagkereset és végkielégítés jár részére, amennyi munkáltatói rendes felmondáskor megilletné. Ezen felül esetlegesen felmerült kárának megtérítését is követelheti.

Próbaidő alatt azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntethető a munkaviszony. Az addig ledolgozott időre jár munkabér, és ki kell fizetni a ki nem adott szabadságot is.

A határozott idejű munkaviszony annak lejáta előtt csak rendkívüli felmondással és közös megegyezéssel szüntethető meg, rendes felmondásra nincs lehetőség. Próbaidő ekkor is kiköthető, amely alatt lehetőség van azonnali hatályú megszüntetésre. A munkáltató egyoldalúan, a határozott idő lejáta előtt is megszüntetheti a munkaviszonyt, de köteles megfizetni egyévi átlagkeresetet, vagy ha a határozott időből egy évnél kevesebb van hátra, akkor annak megfelelő munkabért.

A munkavállaló utolsó munkanapján köteles átadni munkakörét, és elszámolni a munkáltatóval. Ennek feltételeit a munkáltató biztosítja. A munkáltató szintén az utolsó munkában töltött napon köteles kifizetni a munkabért és az egyéb járandóságokat, és kiadni a szükséges igazolásokat (pl. TB igazolás). Ha a munkaviszony azonnali hatállyal szűnik meg, erre a jognyilatkozat közlésétől számítva három munkanapja van.



LIGA Szakszervezetek

www.liganet.hu; E-mail: info@liganet.hu
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/a.
Tel.: (36-1) 321-5262; Fax: (36-1) 321-5405

2009