

## FELMONDÁS

Felmondással a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti, és mind a határozott idejű és határozatlan idejű munkaviszony esetében is, bár a szabályok eltérőek.

<b>Felmondás</b>	<b>Munkáltató</b>		<b>Munkavállaló</b>	
	<b>Munkaszerződés és</b>	<b>Oka</b>	<b>Indokolás</b>	<b>Oka</b>
<b>Határozatlan idejű</b>	1. munkavállaló munkaviszony al kapcsolatos magatartása 2. munkavállaló képessége 3. munkáltató működésével összefüggő ok	Van: - világos - valós - okszerű Nincs: ha munkavállaló nyugdíjas	Bármikor	Nincs
<b>Határozott idejű</b>	1. felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt 2. a munkavállaló képességei miatt 3. elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlen	Van: - világos - valós - okszerű	1. a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi 2. körülményei re tekintettel aránytalan sérelemmel járna.	Van: - világos - valós - okszerű

	fenntartani a munkaviszonyt			
--	-----------------------------	--	--	--

### Kapcsolódó tudnivalók:

#### Felmondási tilalmak

A felmondási tilalmak, tulajdonképpen olyan időtartamok, amikor bizonyos élethelyzetre, vagy állapotra tekintettel nem lehet felmondani a munkavállalónak.

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a következő tartamok alatt:

- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (ha a gyermek gondozása céljából a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a védelem az anyát illeti meg),
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a várandósság,
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap.

A tilalom továbbra is csak a munkáltatói felmondásra vonatkozik, minden más módon megszüntethető a munkaviszony.

#### Védett kor:

a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belüli felmondani csak korlátokkal lehet.

A határozatlan idejű munkaviszonyt a munkáltató csak olyan felmondással szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása indoka körében, amelynek oka,

- hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte,
- vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Ezek az okok az azonnali hatályú felmondás okainak felelnek meg. Azaz csak olyan súlyos esetekben lehet úgymond rendes – felmondási idővel járó –

felmondást alkalmazni, amikor úgymond rendkívüli, azaz azonnali felmondásnak lenne helye.

Ebben az időszakban a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkáltató csak olyan felmondással szüntetheti meg a munkavállaló a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő indokból, ha a munkaszerződése szerinti munkahelyén nincs az általa betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

### A felmondási idő

A felmondási idő 30 nap alapesetben és a munkavállaló felmondása esetén. Ez növekedhet munkáltatói felmondás esetén a munkaviszonyban töltött évek alapján maximum 90 napra.

A felek ettől eltérhetnek. Mindkét fél felmondásra lehet hosszabb, mert legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak a felek. A kollektív szerződés ugyancsak megállapíthat a törvényben foglalt harminc napnál hosszabb felmondási időt.

Felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetésénél is érvényesül, ez esetben viszont legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

### Felmentési idő

**A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni.**

Így a felmentési idő a felmondási időhöz igazodik. Azaz a felmentési idő legalább 15 nap.

A munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni a munkavégzés alól. A felmentés idejére távolléti díj jár.

Ennek lényege, hogy a munkavállaló - mivel a munkáltató szüntette meg a jogviszonyt - új munkát tudjon keresni, úgymond biztonságban, hiszen bérre jogosult ez idő alatt.

Annak viszont nincs akadálya, hogy a munkavállalóra kedvezőbb szabályokban állapodjanak meg a felek. Azaz a munkáltató, akár az egész felmondási időre is felmentheti a munkavállalót a munkavégzés alól, de persze neki kötelezettsége bért fizetni. Ez pont azt jelenti, hogy bért kap a munkavállaló, de a munkáltató munkát már nem követelhet.

Ebből következik, hogy ha a felmentési idő alatt a munkavállaló máshol helyezkedik el, akkor sem követelhető vissza a részére a felmondási időre kifizetett bár, hiszen ekkor már nem kell dolgoznia.

Annak sincs akadálya, hogy ha a munkavállaló mondott fel, és le kell dolgoznia a 30 napot a munkáltató mentesítse ez alól, vagy közben megegyezzenek közösen azért, hogy a munkavállaló máshol munkaviszonyát megkezdje. Ilyen esetben persze nem jogosult a felmondási idő le nem dolgozott részére bérre.

### Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a munkáltató felmondása,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- a munkáltató személyében bekövetkező változás vagy jogszabály rendelkezése alapján azért szűnik meg, mert a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik.

A végkielégítés mértéke

- legalább három év (a munkáltatónál fennálló munkaviszony) esetén egyhavi,
  - legalább öt év esetén kéthavi,
  - legalább tíz év esetén háromhavi,
  - legalább tizenöt év esetén négyhavi,
  - legalább húsz év esetén öthavi,
  - legalább huszonöt év esetén hathavi
- távolléti díj összege.

A nyugdíj előtt álló munkavállaló emelt összegű végkielégítésben részesül: ha a végkielégítésre jogosult munkavállaló munkaviszonya a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg, a végkielégítés mértéke legalább háromévi, a munkáltatónál eltöltött munkaviszony után egyhavi, tíz év után kéthavi, míg húsz év után háromhavi távolléti díj összegével emelkedik.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Jár végkielégítés a munkavállalónak azonnali hatályú felmondás esetén is, ha annak oka a munkáltató lényeges kötelezettségszegése vagy a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartása.