

# Új munkatörvénykönyv – 4 – Munkaviszony megszüntetése

Kedves Partnereink!

## Határozott időre szóló munkaviszony megszüntetése

Eddig a határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal lehetett megszüntetni, tehát rendes felmondással nem volt megszüntethető.

**Az új Mtk. szerint** a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

- a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- c) ha a munkaviszony fenntartása külső ok következtében lehetetlenné válik.

A határozott idejű munkaviszony felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

## Felmondási védelem

Az **új Mtk-ben** a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

A védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

Az a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.

A c) pontban meghatározott védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb a betegszabadság lejártát követő 1 év,
- b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság megszakítását követően akkor is megszüntethető a munkavállaló munkaviszonya, ha a gyermek 3 év alatti.

## Felmondási korlátozások

Az **új Mtk** szerint a felmondással kapcsolatban a következő tilalmakat fogalmazza meg.

A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással szüntetheti meg.

A fentiek szerinti öt éven belül a munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetére a gyermek hároméves koráig csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással szüntetheti meg.

A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

A munkaviszony megszüntetése előtt célszerű szakember (bérszámfejtő, humánpolitikai tanácsadó, munkaügyi jogász) véleményét kikérni – függetlenül attól, ha a munkaviszonyt a munkáltató vagy a munkavállaló kívánja felbontani. Szakmai tanácsadással is készséggel állunk ügyfeleink rendelkezésére.

Budapest, 2012. július 18.

Tisztelettel:

dr. Sallai Csilla  
Kamarai tag könyvvizsgáló

*A honlapon található írások figyelem felhívó jelleggel készültek és tájékoztatásul szolgálnak. Felhívjuk a figyelmet honlapunk jogi nyilatkozatában foglaltakra, amely szerint írásainkban szereplő információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást és nem szolgálnak bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget*