

# Új munkatörvénykönyv – 5 – Felmondás

Kedves Partnereink!

## Felmondási idő

Az új Mtk a felmondási idő minimumát továbbra is 30 napban szabályozza, s a munkáltatónál munkaviszonyban töltött napok utáni további napok száma sem változott azzal, hogy a felek **legfeljebb hat havi felmondási időben** állapodhatnak meg.

A felmondási idő számítása szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg (kivéve: szülési szabadság, gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett szabadság, és a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát).

A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg.

## Felmentési idő

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni.

A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

## Végkielégítés

A végkielégítés mértéke alapesetben nem változott, a jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában fennálljon a végkielégítéshez szükséges munkaviszony, illetve annak a szükséges hossza.

A végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén egy havi,
- b) legalább öt év esetén két havi,
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négy havi,
- e) legalább húsz év esetén öt havi,

f) legalább huszonöt év esetén hat havi  
távolléti díj összege.

A végkielégítésnek a

- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egy havi,
- b) c)-d) pontban meghatározott mértéke két havi,
- c) e)-f) pontban meghatározott mértéke három havi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

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

A felmondási idő, a felmentési idő és a végkielégítés idejének és az arra járó javadalmazásnak a kiszámításához mindenképpen célszerű a bérszámfejtőnek, a humánélőforrással foglalkozó szakembernek vagy a munkaügyi kérdésekben is jártas jogásznak a tanácsát kikérni.

Irodánk az előbb felsorolt mindhárom szakmai háttérrel áll az ügyfelei rendelkezésére.

Budapest, 2012. július 23.

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*