

Új munkatörvénykönyv – 6 – Azonnali hatályú felmondás

Kedves Partnereink!

Rendkívüli, azaz azonnali hatályú felmondás

A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás jogát

- az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon,
- legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül,
- bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles

- a munkavégzés alóli felmentés idejére távolléti díjat fizetni és
- a munkavállalónak a törvény alapján járó végkielégítést megfizetni.

Azonnali hatályú felmondással — indokolás nélkül — megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

A határozott idejű munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése esetén a munkavállaló jogosult 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő 1 évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét.

A munkavállaló kérelmére a munkáltató kártérítés megfizetésére kötelezése mellett a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- b) a felmondási védelemre vonatkozó rendelkezésekbe,
- c) a szakszervezet egyetértési jogának figyelembevételére vonatkozó kötelezettségbe ütközött,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A munkavállaló kártérítésen túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

- a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- b) munkaviszonya megszűnésekor a nem egészségi okkal összefüggő képességre alapított felmondás okán nem részesült végkielégítésben.

A munkavállaló a kártérítés és az elmaradt jövedelem helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

Eljárás a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén

Az **új Mtk** kiemeli, hogy a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani. A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított harmadik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabéret, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Eddig ez a kötelezettség az utolsó munkában töltött nap volt, ami igen megnehezítette a bérszámfejtést, illetve a munkaügyi papírok kiadását.

Új elem a Mtk – ben, hogy a munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. Az értékelés valótlán ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

Mind az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetésénél, mind a jogellenes megszüntetésnél célszerű mindkét fél részéről humánpolitikai szakember, vagy munkajogban jártas jogász igénybe vétele. Ilyen jellegű ügyekben is készséggel állunk rendelkezésre.

Budapest, 2012. július 26.

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