**A munkaviszony megszűnése és megszüntetése**

**A munkaviszony megszűnik**

*a)* a munkavállaló halálával,

*b)* a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

*c)* a határozott idő lejártával,

*d)* a (3) bekezdésben meghatározott esetben,

*e)* törvényben meghatározott más esetben.

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

- ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik,

 kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

Megszűnik a munkaviszony, ha jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik. Ebben az esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

**A munkaviszony megszüntethető**

*a)* közös megegyezéssel,

*b)* felmondással,

*c)* azonnali hatályú felmondással.

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

**A felmondás**

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

**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

*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[\*](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj47id44c0)

tartama alatt.

A védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén legalább 30 nappal előbb értesíteni kell a dolgozót!

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló azonosító adatait, munkakörét, valamint szakképzettségét.

 A munkavállaló várandóságra és az emberi reprodukciós eljárásra akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

 A felmondás visszavonása esetén a munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni. Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni:

- amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

**A munkáltató felmondását köteles megindokolni.**

- A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A munkáltató személyében bekövetkező változás, a túlmunka írásban rögzített megállapodás munkavállaló általi felmondása nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással (a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi szüntetheti meg.

A munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál 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 esetén a gyermek hároméves koráig védelem alatt áll, felmondani csak csoportos létszámleépítéssel lehetséges, időben történő tájékoztatás mellett.

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 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 elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

A határozott idejű munkaviszonyának 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.

**A felmondási idő**

**-**  A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

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

*a)* a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

*b)* a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

*c)* a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

**A felmondási idő harminc nap.**

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

*a)* három év után öt nappal,

*b)* öt év után tizenöt nappal,

*c)* nyolc év után húsz nappal,

*d)* tíz év után huszonöt nappal,

*e)* tizenöt év után harminc nappal,

*f)* tizennyolc év után negyven nappal,

*g)* húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

A felek hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.[\*](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj52id44c0)

A felmondási idő számítása szempontjából

* 30 napot meghaladó egybefüggő időtartamot, melyre a munkavállaló munkabért nem kapott, kivéve a szülési szabadség és a gyermek ápolására, gondozására igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve az önkéntes tartalékos katonai szolgálat 3 hónapot meg nem haladó időtartamát nem kell figyelembe venni.

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

**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.

**A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok**[**\***](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj53id44c0)

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint:

- húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,

- száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,

*-* háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, akkor munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

Ha a munkáltatónak több telephelye van, feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

 A tengeri hajó személyzetének tagjait érintő csoportos létszámcsökkentés esetén, a munkáltató előzetesen értesíti annak az államnak az illetékes hatóságát, amelynek lobogója alatt a hajó közlekedik.

A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles. A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatnia tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról, foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy a foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,a kiválasztás szempontjairól, valaminta munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos - a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő - juttatás feltételéről és mértékéről.

A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn. A tárgyalásnak - a megállapodás érdekében - ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire,következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamintaz érintett munkavállalók számának csökkentésére.A tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

***A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni***

*a)* foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint

*b)* a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.

A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. A munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló

*a)* jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,

*b)* megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni a munkáltató határozott idejű munkavizsonyát, e törvény alapján nem kell indokolni.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló

*-* azonosító adatait,

*-* munkakörét, valamint

*-* szakképzettségét.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

A tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is. Ennek megszegésével közölt felmondás jogellenes.

 Az állami szervnek megküldött megállapodás megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza.

 **Végkielégítés**

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonyát a munkáltató felmondása,a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy határozott idő lejhárta alapján szűnik meg.

 A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában 3,5,10,15,20,25 év munkaviszony fennálljon.

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivévea szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot, illetve a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.[\*](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj57id44c0)

**A végkielégítés mértéke**

*a)* legalább három év esetén egyhavi,

*b)* legalább öt év esetén kéthavi,

*c)* legalább tíz év esetén háromhavi,

*d)* legalább tizenöt év esetén négyhavi,

*e)* legalább húsz év esetén öthavi,

*f)* legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

Ha a munkaviszony az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 évben szűnik meg, akkor a végkielégítésnek 3, 5 év esetén meghatározott mértéke egyhavi, 10,15 év esetén kéthavi e felett három havi 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.

 **Azonnali hatályú felmondás**

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

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

*-* egyébként 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 tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

*a)* a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,

*b)* a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.Ebban az esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

**Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén**

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 ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

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 valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

**A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye**

A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.A munkavállaló jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonyajogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy ha a felmondásd indoka munkaviszonnyal kapcsolatos magatartás és ez alapján nem részesült végkielégítésben.

A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, haa munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, várandóság, szülési szabadság, gyermekgondozási segélyben részesült, vagya munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni, amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbáa munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató követelheti kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.