

Főcím

A MUNKAJOGI ALAPELVEK, VALAMINT A MUNKAVISZONY
LÉTESÍTÉSÉNEK ÉS MEGSZŪNÉSÉNEK SZABÁLYAI

Dr. Ferencz Jácint PhD.
egyetemi tanársegéd
Széchenyi István Egyetem
Győr

- Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye
- Együttműködési és tájékoztatási kötelezettség
- A méltányos mérlegelés követelménye
- A joggal való visszaélés tilalma
- A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme
- A személyhez fűződő jogok védelme
- Az egyenlő bánásmód követelménye

Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye

- Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye
 - Úgy kell eljárni ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, kivéve ha törvény eltérő követelményt ír elő (Mt. 6.§ (1) bek.)
 - Az adott helyzetben való elvárhatóság (szubjektív kategória)
 - Általában elvárhatóság (objektív kategória)

Együtműködési és tájékoztatási kötelezettség

- Együtműködési és tájékoztatási kötelezettség
 - Együtműködési kötelezettség → jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, kölcsönös együtműködés, másik fél jogának és jogos érdekeinek tiszteletben tartása (Mt. 6. § (2) bek.)
 - Tájékoztatási kötelezettség → az együtműködés egyetlen nevesített esete (Mt. 6. § (4) bek.)
 - lehet általános vagy speciális tájékoztatási kötelezettség
 - speciális: az Mt. által meghatározott konkrét kötelezettség pl.: írásbeli tájékoztatás a munkaviszony létesítésekor
 - A tájékoztatási kötelezettség korlátja (személyhez fűződő jogok védelme + indokoltság)

Együttműködési és tájékoztatási kötelezettség

- Az általános együttműködési kötelezettség tartalma a bírói gyakorlat alapján
 - Sztrájkjoggal való visszaélés
 - Alkoholfogyasztás ellenőrzése

- Az együttműködési kötelezettség megszegésének jogkövetkezményei
 - Fegyelmi felelősség
 - Azonnali hatályú felmondás

A méltányos mérlegelés követelménye

- A méltányos mérlegelés követelménye (Mt. 1. § (2) bek.)
 - Eredete a német jogban gyökerezik (BGB 315. §)
 - A munkáltató a munkavállaló érdekeit köteles figyelembe venni
 - A teljesítés módjának egyoldalú meghatározása nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak → ennek megítélése során relevánsak a munkavállaló személyi, családi körülményei, a munkahelyre való utazás ideje stb...

A joggal való visszaélés tilalma

- Joggal való visszaélés tilalma, vagy a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye (Mt. 7. §)
 - Joggal való visszaélésnek minősül különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy erre vezet
 - A joggal való visszaélés a bírói gyakorlatban
 - Munkáltató visszaélése az alkohol-ellenőrzési joggal
 - Felmondás ártó, zaklatási vagy megtorlási célzattal
 - A joggal való visszaélés jogkövetkezményei
 - Pl.: munkaviszony megszüntetésének jogellenessége, kártérítés jogszerű megtagadása, utasítás jogszerű megtagadása stb.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

- A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme (Mt. 8. §)
 - A munkavállaló köteles tiszteletben tartani a munkáltató jogos gazdasági érdekeit
 - eltérés a munkaviszony fennállása alatt és a munkaviszony megszűnése után tanúsítandó magatartás között
 - Kötelezettségek a munkaviszony fennállása alatt
 - Jogos gazdasági érdeket nem veszélyeztetheti → gyűjtőfogalom (pl.: üzleti titok kiszivárogtatása, versenytársnál való munkavégzés, konkurens cég alapítása stb.)
 - Tilos a veszélyeztetés a munkaidő alatt, de a munkaidőn kívül is
 - A munkavállaló magatartása korlátozható
 - De figyelemmel kell lenni a személyiségi jogaira, valamint szükséges az előzetes írásbeli tájékoztatás is.
 - A magánéletnek csak azon része korlátozható, amely közvetlen kihatással bír a munkaviszonyra.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

- Kötelezettségek a munkaviszony fennállása után: versenytilalmi megállapodás
 - Megállapodás → célszerű az írásos forma, de nem kötelező; lehet külön dokumentum, de akár a munkaszerződés vagy a munkaviszonyt megszüntető dokumentum része is
 - Szükséges a megfelelő ellentételezés → megfelelő ellenérték a tilalom súlyához igazoldó és arányos kell legyen, de legalább az alapbér 1/3-a
 - Meg kell állapodni pontosan a tilalmazott tevékenységi körről
 - Elállási jog → a munkavállalót törvényes elállási jog illeti meg, ha azonnali hatállyal szünteti meg a munkaviszonyát, de a felek kiköthetnek további szabályokat is az elállásra nézve

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

- A munkavállalót terhelő egyéb kötelezettségek
 - Titoktartási kötelezettség → üzleti titok megóvása külön megállapodás nélkül a munkaviszony megszűnését követően is
 - A véleménynyilvánítási jog korlátozása → a munkáltató jó hírnevének megóvása
 - Vezető állású munkavállalók többletkötelezettségei: az összeférhetetlenségre vonatkozó szabályok

A személyhez fűződő jogok védelme

- A személyhez fűződő jogok védelme (Mt. 9. §) → gyűjtőfogalom, számos konkrét jog a része
 - Korlátozás: csak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos lehet
 - Jogról való lemondás: általános jelleggel kizárt, de bizonyos korlátozás lehetséges
 - Információk közlésének tilalma és adatvédelem → az Mt. Korlátozza, hogy mely esetben lehet és milyen adatokat közölni a munkavállalóról
 - A munkavállaló ellenőrzésének határai → törvényi korlátok: a munkaviszonnyal összefüggő magatartás köre, magánélet ellenőrzésének tilalma, emberi méltóság tiszteletben tartásának követelménye, tájékoztatási kötelezettség

Az egyenlő bánásmód elve

- Az egyenlő bánásmód követelménye (az Ebktv. szerepe)
 - Közvetlen hátrányos megkülönböztetés: személy vagy csoport védett tulajdonság alapján való hátrányos megkülönböztetése, más összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest:
 - a 19 védett tulajdonság és az egyéb helyzet fogalmának problematikus értelmezése
 - Közvetett hátrányos megkülönböztetés → rejtett megkülönböztetés
 - Zaklatás → megfélemlítő, megszegényítő, ellenséges, megalázó vagy ellenséges környezet kialakítása valamely személlyel szemben
 - Megtorlás → jogsérelem okozása, arra való irányultság vagy azzal történő fenyegetés a kifogást emelő, eljárást indító vagy abban közreműködő személlyel szemben
- Bizonyítási teher speciális szabályai

A munkaviszony keletkezése

- A munkaszerződés kettős szerepe
 - A munkaviszony létrehozása
 - A munkaviszony tartalmának meghatározása
- A munkaviszony keletkezése
 - Két eltérő elmélet: szerződési elmélet és a beiktatási elmélet
 - Szerződési elmélet: munkaszerződés hozza létre a munkaviszonyt
 - Beiktatási elmélet: a munkába lépéssel jön létre a munkaviszony
 - A magyar jog a szerződési elméletet követi, így a munkaszerződés hozza létre a munkaviszonyt (Mt. 42. § (1) bek.)

A munkaviszony keletkezése

- A munkaviszony kezdete
 - A munkába lépés napja → meghatározhatják a felek a munkaszerződésben, azonban ennek hiányában a munkaszerződés megkötését követő nap lesz a munkába lépés napja
- A munkaviszony keletkezése és a kezdete tehát nem esik egybe
 - Clausula rebus sic stantibus: a feleket elállási jog illeti meg a keletkezés és a kezdet közötti időszakban, ha olyan lényeges változás állt be a körülményeikben, amely miatt a munkaviszony teljesítése lehetetlen vagy az aránytalan sérelemmel járna (Mt. 49. §)
 - A munkaszerződés létrejötte felfüggesztő feltételhez köthető, de ez nem lehet sérelmes a munkavállalóra nézve

A munkaviszony keletkezése

- A munkaszerződés alakisága
 - Kötelező az írásba foglalás [Mt. 23. § (1) bek.]
 - Az írásba foglalás elmaradása miatti érvénytelenségre a munkavállaló hivatkozhat 30 napon belül
- A munkaviszony tartalmának meghatározása → a szerződési szabadság 3 korlátja
 1. Jogszabállyal vagy kollektív szerződéssel a munkaszerződés nem lehet ellentétes, csak ha ez a munkavállalóra nézve kedvezőbb, vagy ha az Mt. rendelkezése engedi a munkavállaló hátrányára való eltérést
 2. Az Mt. kógens szabályaitól nem térhet el a munkaszerződés
 3. Az Mt. által megjelölt kógens elemeket tartalmaznia kell a megállapodásnak

A munkaviszony keletkezése

- A munkaviszony alanyai – A munkáltató
 - Munkáltatói képesség → a jogképes természetes személy, jogi személy, jogi személyiség nélküli gazdálkodó szervezet, társadalmi szervezet és az állam rendelkezik ezzel
 - A munkáltatói jogkör gyakorlójának tisztázása szintén szükséges elem, a jóváhagyása nélkül érvénytelen a felek megállapodása kivéve, ha a munkavállaló alappal következtethetett arra, hogy az eljáró személy volt a munkáltatói jogkör gyakorlója (Mt. 20. §)
 - A munkáltatói jogkör gyakorlója - akár önállóan, akár megosztva - lehet természetes személy, testület vagy szerv

A munkaviszony keletkezése

- A munkaviszony alanyai – A munkavállaló
 - Természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez
 - Cselekvőképtelen személy is lehet
 - Fiatal munkavállaló aki még nem töltötte be a 18. életévét, ők meghatározott esetben létesíthetnek munkaviszonyt:
 1. a 16. évét betöltött természetes személy munkavállaló lehet
 2. a 15. évét betöltött nappali rendszerű képzésben tanuló csak az iskolai szünet alatt lehet munkavállaló
 3. a gyámhatóság engedélye alapján foglalkoztatható a 16. évét be nem töltött személy

A munkaviszony keletkezése

- A munkaviszony létesítését megelőző eljárások
 - Pályázat
 - Tanulmányi szerződés
 - A munkavállalótól kérhető adatok és nyilatkozatok
 - Alkalmassági vizsgálatok
 - A munkáltató bejelentési kötelezettsége
 - Munkaerőigény bejelentése
 - Munkaviszony létesítésének bejelentése

- A munkaszerződés tartalmi elemei
 - Kötelező tartalmi elemek
 - Felek adatai → azonosításhoz szükséges alapadatok
 - Alapbér → minimálbér jelentősége
 - Munkakör → meg kell különböztetnünk a munkaköri leírástól, ugyanis a munkaköri leírás a munkafeladatokat részletező egyoldalú munkáltatói nyilatkozat
 - Természetes tartalmi elemek → a felek akaratától függetlenül válnak a munkaszerződés tartalmává
 - Munkahely → felek megállapodása híján a szokásos munkavégzés helye
 - Jogintézményi minimumok pl.: végkielégítés, rendes szabadság, felmondási idő stb.

- A munkaszerződés tartalmi elemei
 - Lehetséges tartalmi elemek
 - Próbaidő
 - a munkaviszony létesítésekor írásban köthető ki;
 - nem lehet hosszabb három hónapnál, de kollektív szerződés szabálya alapján legfeljebb hat hónap kiköthető;
 - egyszer lehetséges a meghosszabbítása, de a három hónapot a teljes időtartam nem haladhatja meg
 - Papagájklauzula
 - Az Mt. „feleslegesen” ismételt szabályai

A munkaviszony keletkezése

- A munkaviszony létesítéséhez kötődő tájékoztatási kötelezettség
 - A tájékoztatás teljes bizonyító erejű magánokirat
 - A tájékoztatást a munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell megtennie
 - A tájékoztatás tartalma → az Mt. pontos taxációt ad erre nézve
 - Speciális tartalmú a tájékoztatás külföldi munkavégzésnél

A munkaviszony megszűnésének jogcímei

- A munkavállaló halála
 - A munkaviszony személyes jellegű jogviszony, nem száll át a munkavégzési kötelezettség
 - A munkavállalót halálakor a munkaviszonyával összefüggésben megillető igények – kivéve amelyek az elhunyt munkavállalói státuszához kötődtek pl.: munkáltató által biztosított fitnessbérlet - az örökösére szállnak át
 - Az eltartottak saját jogú kártérítést igényelhetnek, ha a munkáltató kárfelelőssége fennáll a halállal összefüggésben

A munkaviszony megszűnésének jogcímei

- A munkáltató jogutód nélküli megszűnése
 - A magánszemély munkáltató halála nem vezet a munkaviszony megszűnéséhez
 - A munkavállalót ekkor a munkaviszony tartalmára tekintet nélkül megilleti a munkáltató felmondása esetén a felmentés idejére járó távolléti díj és a végkielégítés (BH2001. 493.)
- A határozott idő lejárta
 - A továbbfoglalkoztatás irreleváns a hatályos Mt.-ben

A munkaviszony megszűnésének jogcímei

- A munkáltató személyében bekövetkezett jogállásváltozás
 - A munkaviszony automatikusan megszűnik, ha a gazdasági egység jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan átvevőre száll át, amely nem az Mt. Hatálya alá tartozik (Mt. 63. § d) pont)
- A törvényben meghatározott egyéb esetek
 - Pl.: iskolaszövetkezet és tag közötti jogviszony, több munkáltató által létesített munkaviszony, munkakör megosztására létesített munkaviszony

A munkaviszony megszüntetése

- A munkaviszony megszüntetésének általános szabályai
 - Írásba foglalás követelménye a megszüntetésre nézve is érvényességi kellék
 - Jogorvoslati kioktatás (a jogorvoslat helyéről, módjáról, határidejéről)
 - Megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok közlése illetve azok visszavonása
- A munkaviszony megszüntetésének jogcímei
 - Közös megegyezés
 - Felmondás
 - Azonnali hatályú felmondás

A közös megegyezés

- A közös megegyezés
 - A felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatán alapuló kétoldalú megállapodás, amely a munkaviszonyt a felek megállapodásának megfelelően szünteti meg
 - A felek kifejezett, egyértelmű, feltétlen és félreértelmezhetetlen akaratelhatározását kell rögzíteni
 - A nyilatkozatot tevő fél az általános szabályok szerint támadhatja meg a saját jognyilatkozatát (Mt. 28. § alapján) → a sikeres megtámadás jogkövetkezménye az érvénytelenség

- A felmondási rendszerek típusai
 - Kötetlen
 - Kötött
 - Abszolút kötött
 - Relatív kötött
- A felmondás indokolásának szabályai
 - MK 95. sz állásfoglalás követelményei:
 - Világos
 - Valós
 - Okszerű
 - Nem valósít meg joggal való visszaélést
 - Megfelel az egyenlő bánásmód követelményének

A felmondás indokolásának követelményei

- Az MK 95. sz állásfoglalás követelményei
 - Világos indokolás
 - A felmondás okának világos megjelölését jelenti
 - A felmondás okának összefoglaló megjelölése szükséges, ki kell tűnjön belőle, hogy miért nincsen szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára
 - Valós indokolás
 - A valóságnak megfelelő indokolás szükséges → objektíve tényszerű
 - A felmondás okának a közlés időpontjában fenn kell állnia
 - Okszerű indokolás
 - Kellően komoly és meggyőző kell legyen az indokolás, azt kell tükrözze, hogy a felmondási indok miatt valóban nincs szükség a munkavállaló munkájára, a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált illetve aránytalan sérelemmel járna

A felmondás indokolásának követelményei

- Az MK 95. sz állásfoglalás követelményei
 - Rendeltetésszerű indokolás
 - A felmondás jogának gyakorlása nem valósít meg joggal való visszaélést, a jogot a társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolják
 - Az egyenlő bánásmód követelménye
 - A felmondási jog gyakorlása nem irányul közvetlen vagy közvetett diszkriminációra, zaklatásra vagy megtorlásra

Felmondás a munkáltató részéről

- A munkáltató felmondása határozatlan idejű munkaviszonynál
- Három esetkörre hivatkozva lehetséges:
 - A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása
 - A munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségeinek vétkes megszegése
 - A munkavállaló képességével összefüggő ok
 - Ha a munkavállaló alkalmatlan a munkakör ellátásra
 - Minőségi csere (ez sorolható a munkáltató működésével összefüggő okok közé is)
 - A munkáltató működésével összefüggő ok
 - A legtipikusabb hivatkozási alap az átszervezés
- Nincs helye felmondásnak a munkáltató személyében bekövetkező változás okán

Felmondás a munkáltató részéről

- A munkáltató felmondása határozott idejű munkaviszonynál
- Szűkebb körben lehetséges
 - Felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt
 - Munkáltató működésével összefüggő ok, a gazdálkodó szervezeteket érintő sajátos helyzet
 - A munkavállaló képességére alapított okból
 - Azonos a határozatlan idejű munkaviszony felmondásával
 - Ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik
 - Elháríthatatlan objektív és külső körülmény okán nem tartható fenn a továbbiakban a munkaviszony
- A munkáltató indokolási kötelezettsége fennáll mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszony felmondásakor

Felmondás a munkavállaló részéről

- A munkavállaló felmondása határozatlan idejű munkaviszonynál
- Bármikor, indokolás nélkül, írásban lehetséges
- A munkavállaló felmondása határozott idejű munkaviszonynál
- Szűkebb körben, csak törvényben meghatározott indokkal lehetséges
 - Olyan ok, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi
 - Olyan ok, amely a körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna
- A munkavállaló indokolási kötelezettsége csak határozott idejű munkaviszony felmondása esetén áll fenn

A felmondási védelem

- Két típusa van:
- Felmondási tilalom → ekkor a munkáltató a munkaviszony alatt a munkavállaló személyét érintő méltányolható magánérdekre tekintettel jogszerűen nem közölheti a felmondást
 - E méltányolható eseteket rögzíti az Mt. 65. § (3) bekezdése
- Felmondási korlátozások → ekkor kizárólag a munkáltatói felmondás korlátozott, a munkaviszony más megszüntetési módjai alkalmazhatóak
 - Három típusát ismeri a felmondási korlátozásoknak az Mt.
 - 1. a munkáltató csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített többletkritériumok teljesítése esetén szüntetheti meg a munkaviszonyt (pl.: védett korú munkavállalóknál vagy szülési szabadságot igénybe vevő anya esetén)
 - 2. a felmondás érvényességéhez harmadik személy egyetértése szükséges (pl.: üzemi tanács elnöke esetén)
 - 3. a felmondási idő kezdetének elhalasztása

A felmondási idő

- Kezdetre → a felmondás közlését követő nap [Mt. 68. § 82) bek.]
- Felmondási idő tartama
 - főszabály szerint 30 nap, de ettől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés eltérhet;
 - a munkáltató felmondása esetén pedig a munkavállaló felmondási ideje a munkaviszonyban eltöltött idő arányában növekszik
 - határozott idejű munkaviszony esetén a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat
- Munkavégzés alóli felmentés
 - Munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót legalább a felmondási idő felére fel kell menteni a munkavégzés alól, a felmentés időszakára a munkavállalót megilleti távolléti díj
 - Munkavállalói felmondás esetén nincs kötelező felmentési idő

A végkielégítés

- Fogalma:
 - Egyszeri pénzbeli juttatás, amely a munkavállalót a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő után, meghatározott megszűnési illetve megszüntetési jogcímek esetén illeti meg
- Végkielégítésre való jogosultság:
 - a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkáltatónál legalább három éven át fennállt munkaviszonya a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, illetve a munkáltató személyében bekövetkezett jogállásváltozás miatt szűnik meg
 - Nem jár végkielégítés, ha a munkavállaló a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy a jogszerű felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége

- A végkielégítés mértéke:
 - A munkáltatónál munkaviszonyban töltött három év esetén a munkavállaló egyhavi távolléti díja, amely lépcsőzetesen nő egészen huszonöt évi munkaviszonyig, ekkor éri el a hat havi távolléti díj összegét
 - Ez az összeg további egy-, két-, illetve háromhavi távolléti díjjal emelkedik, ha a munkaviszony végkielégítésre jogosító megszűnési vagy megszüntetési jogcím alapján szűnik meg a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül
- Eltérés az általános szabályoktól:
 - Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása e szabályoktól korlátlanul eltérhet
 - Speciális szabályok irányadóak a köztulajdonban álló munkáltatókra, itt az eltérés kizárt

Azonnali hatályú felmondás

- Indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás
- Azonnali hatályú felmondás indoka
 - 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
 - Fontos, hogy a felmondás indoka világos, valós, okszerű és ne valósítson meg joggal való visszaélést
- Határidők → mindkét határidő jogvesztő
 - Szubjektív határidő az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt nap
 - Objektív határidő az ok bekövetkeztétől számított egy év, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülésének ideje

Azonnali hatályú felmondás

- Indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás
- Jogkövetkezményei
 - A munkáltató azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltatói felmondás esetén járó juttatások nem illetik meg a munkavállalót
 - A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkavállaló az anyagi juttatások szempontjából olyan helyzetbe kerül, mintha a munkáltató felmondással szüntette volna meg a munkaviszonyát (tehát felmentésre járó távolléti díj és végkielégítés jár)

Azonnali hatályú felmondás

- Próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás
- A próbaidő tartama alatt mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszony bármelyik fél által bármikor felmondható azonnali hatállyal
- Indokolás nem szükséges e megszüntetési mód esetén, de erre a megszüntetési módra is irányadó a joggal való visszaélés tilalmának elve
- Határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú munkáltatói felmondása
- A munkáltató ekkor indokolás nélkül, de méltányos összegű kártalanítás ellenében szüntetheti meg a munkaviszonyt
- A kártalanítás összege tizenkét havi, vagy ha a határozott idejű munkaviszonyból hátralévő idő ennél rövidebb a hátralévő időre járó távolléti díj

A munkaviszony jogellenese megszüntetése és jogkövetkezményei

- A munkaviszony jogellenese megszüntetése
- A jogellenes megszüntetés esetei
 - Alaki kööttségek megsértése → pl.: írásba foglalás elmulasztása, nem a munkáltatói jogkör gyakorlója foglalta írásba
 - Tartalmi okból → pl.: jogellenes indokolás, joggal való visszaélés
- A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei
 - Munkáltató általi jogellenes megszüntetés
 - Egyes esetekben kérheti a munkavállaló a munkaviszony helyreállítását
 - Követelheti a munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszüntetésével elszenvedett kára megtérítését, de legfeljebb a tizenkét havi távolléti díjának összegét
 - Követelheti a munkavállaló a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának összegét, továbbá végkielégítését

A munkaviszony jogellenese megszüntetése és jogkövetkezményei

- A munkaviszony jogellenese megszüntetése
- A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei
 - Munkavállaló általi jogellenes megszüntetés
 - A munkáltató követelheti a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget
 - A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén pedig követelheti a munkáltató a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget
 - Követelheti a munkáltató az ezeket meghaladó kárának megtérítését is, de ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét

Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén

- Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén
- A munkavállaló köteles a munkakörét az előírt rendben átadni és a munkáltatóval elszámolni
- A munkáltató köteles a munkavállaló munkabérét kifizetni, valamint a jogszabályokban előírt igazolásokat kiadni
- Emellett a munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt a munkaviszony megszűntekor, vagy ettől számított legfeljebb egy éven belül, köteles a munkavállaló munkájáról írásban értékelést (referenciát) adni
- Ezen előírások megsértése esetén a felek kártérítési felelősséggel tartozhatnak egymásnak

Köszönöm a figyelmet!

Dr. Ferencz Jácint PhD.

vezető ügyvéd, munkajogász
egyetemi oktató

FERENCZ, FODOR T., KUN & PARTNERS
ÜGYVÉDI TÁRSULÁS

ferencz@ferencz-fodor-kun.hu

www.ferencz-fodor-kun.hu