

GAZDÁLKODÁSI KÉZIKÖNYVEK

**A MUNKAVISZONY  
MEGSZŰNÉSÉNEK GYAKORLATI  
KÉZIKÖNYVE I.**

*A határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésének  
és a munkaviszony megszűnésének esetei*



*Budapest, 2017*

Szerzők:

*Kissné Horváth Marianna*

*Greskóné Koller Krisztina*

ISBN 978-963-638-538-5

ISSN 2416-2310 (*Tanácsadói könyvek*)

ISSN 1788-3245 (*Gazdálkodási kézikönyvek*)

Kiadja a SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt.  
Felelős kiadó: Sibinger Márta a SALDO Zrt. vezérigazgatója  
A SALDO Kiadó az 1795-ben alapított Magyar Könyvkiadók  
és Könyvterjesztők Egyesülésének tagja

---

© A Saldo Kiadó valamennyi kiadványa szerzői jogvédelem alatt áll.  
E kiadvány bármely részének sokszorosítása, bármilyen adatrendszerben való  
tárolása (papír, elektronikus stb.) a kiadó előzetes írásbeli engedélye nélkül tilos!

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>ELŐSZÓ</b> .....	5
<b>I. MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE</b> .....	7
<b>1. Munkaviszony megszűnése a munkavállaló halála miatt</b> .....	7
1.1 A munkaviszonyt megszüntető okirat .....	8
1.2 Az elhunyt munkavállalót megillető járandóságok .....	8
1.3 Munkabérek.....	9
1.4 Béren kívüli juttatások.....	13
1.5 Szabadságmegváltás.....	15
1.6 Végkielégítés .....	15
1.7 Felmentési időre járó távolléti díj.....	16
1.8 Munkavállalói tartozás .....	17
1.9 A munkavállaló károkozással összefüggésben bekövetkező halála .....	17
1.10 Munkáltató teendői a munkavállaló halálesete miatti munkaviszony megszűnésével összefüggésben .....	17
1.11 Fel nem vett járandóságok nyilvántartása .....	20
1.12 Igazolások kiadása.....	20
1.13 Soron kívüli adóbevallás .....	27
<b>2. Munkaviszony megszűnése a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt</b> .....	30
2.1 Jogutód nélküli megszűnés esetén a dolgozókat megillető juttatások.....	31
2.2 Munkavállalót megillető alap és pótszabadságok életkor szerint.....	38
2.3 Egyéni vállalkozás megszűnése .....	41
2.4 Felszámolási eljárásban történő bérrendezés.....	42
2.5 Milyen további feladatai vannak a munkáltatónak a jogviszony megszűnéséhez kapcsolódóan? .....	44
<b>3. Munkaviszony megszűnése a határozott időre szóló munkaszerződés lejártával</b> .....	45
<b>4. Munkáltató személyében bekövetkező változás – munkaviszony megszűnése a munkáltató más törvény hatálya alá kerülése miatt</b> .....	48
<b>5. Munkaviszony megszűnésének egyéb esetei</b> .....	50
5.1 Több munkavállaló által létesített jogviszony.....	50
5.2 Több munkáltató által létesített munkaviszony.....	52

<b>II. MUNKAVISZONY MEGSZŰNTETÉSE</b> .....	55
<b>1. Munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel</b> .....	55
<b>2. Munkaviszony felmondással történő megszüntetése</b> .....	59
2.1 Jognyilatkozat közlése.....	60
2.2 Munkaviszony megszüntetése a munkavállaló felmondásával.....	64
2.2.1 <i>Határozatlan idejű munkaszerződés indoklás nélküli felmondása a munkavállaló részéről</i> .....	64
2.2.1.1 Tanulmányi szerződés.....	65
2.2.1.2 Versenytilalmi megállapodás.....	67
2.2.2 <i>Határozatlan idejű munkaviszony munkavállaló részéről történő felmondása munkáltatói jogutódlás esetén, indoklással</i> .....	69
2.3 Határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése munkáltató felmondásával.....	71
2.3.1 <i>Munkavállaló magatartásával összefüggő felmondási ok</i> .....	74
2.3.2 <i>Munkavállaló képességeivel összefüggő felmondási ok</i> .....	75
2.3.3 <i>Munkavállaló munkaköri feladatainak megsértésére alapozott felmondási ok</i> .....	75
2.3.4 <i>A munkáltató működési körébe tartozó felmondási ok</i> .....	76
2.3.5 <i>Munkaviszony fennállásának tartama a felmondás és végkielégítés szempontjából</i> .....	78
2.3.6 <i>Szabadság kiadása a felmondási idő alatt</i> .....	80
2.4 Csoportos létszámcsökkentés a munkáltató működésével összefüggő ok miatt.....	82
2.4.1 <i>Ki minősül alkalmazásban állónak?</i> .....	83
2.4.2 <i>Konzultációs kötelezettség (a döntést megelőző 22 napos időszak)</i> .....	88
2.4.3 <i>Döntés</i> .....	89
2.4.4 <i>Felmondási védelem csoportos létszámleépítés esetén</i> .....	92
2.4.5 <i>Munkaviszony fennállásának tartama a felmondás és végkielégítés szempontjából</i> .....	94
2.4.6 <i>Munkaidőkeret elszámolása</i> .....	94
2.4.7 <i>Szabadságmegváltás számítása</i> .....	95
2.4.8 <i>Igazolások kiadása</i> .....	95

# ELŐSZÓ

A gazdasági életben meghatározó szerepet betöltő munkaviszony a munkáltatók és a munkavállalók közös akaratából létrejött olyan jogviszony, melyben a felek közös megegyezésük alapján, egymás érdekeit szem előtt tartva élik mindennapjaikat. Mind a munkáltatónak mind pedig a munkavállalóknak alapvető érdeke a mindkettőjük számára előnyös feltételek fennállása mellett fennálló munkaviszony fenntartása. A felek között fennálló jogviszonyt szabályozó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) a felek között fennálló jogviszony felszámolását törvényi keretek között szabályozza, megakadályozva ezzel annak a lehetőséget, hogy a jogviszonyt visszaélészerűen a felek bármelyike megszüntesse. A munkaviszony megszűnéséhez és megszüntetéséhez kapcsolódó szabályozást a munka törvénykönyvének X. fejezetében található rendelkezések tartalmazzák, azonban számos tekintetben kapcsolódik egyéb jogszabályi helyekhez. A munka törvénykönyve eltérő szabályozást alkalmaz a határozott, illetve határozatlan idejű munkaviszonyok megszüntetése, illetve megszűnése tekintetében. Sajátos eljárási szabályok vonatkoznak a munkáltató személyében bekövetkező változás és a munkaviszony további fennállása tekintetében, melynek speciális esete, amikor a munkavállaló nem a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltatónál kerül továbbfoglalkoztatásra. Kiadványunkban foglalkozunk továbbá a jogellenes jogviszony megszüntetés eseteivel.

Csak néhány speciális esetet említve is látszik, hogy a jogviszony megszűnésének és megszüntetésének milyen szerteágazó területei vannak. Jelen kiadványunkban a munkaviszony megszűnéséhez, illetve megszüntetéséhez kapcsolódó gyakorlati tennivalókat foglaljuk csokorba. A kiadvány célja, hogy alkalmazója bármely jogviszony megszűnési, illetve megszüntetési módhoz kapcsolódóan a konkrét eljárási szabályokat gyakorlati tudnivalókat példákon keresztül bemutatva, egy helyen megtalálja.

A kézikönyv a gyakorlati alkalmazást elősegítően külön fejezetben tárgyalja a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes jogcímeit, az ezekhez kapcsolódó munkáltatói és munkavállalói jognyilatkozatok formáit, a munkaviszony megszűnés illetve megszüntetés eseteihez kapcsolódó igazolások kiadásának előírásait, a munkakör munkavállaló részéről történő átadásának kötelezettségéhez kapcsolódó feladatokat. Kiemelt szerepet kap a jogviszonyt megszüntető felek egymással történő elszámolási kötelezettségének teljesítéséhez kapcsolódó feladatok bemutatása.

Jelen kiadványunkban a munkaviszony megszűnésének eseteit és a határozatlan idejű munkaviszonyok megszüntetésének eseteit mutatjuk be, a munka törvénykönyve jogszabályi előírásainak hierarchiáját követve. A munkaviszony megszűnése esetei között, tapasztalataink szerint, a munkáltatóknak legnagyobb fejtörést a munkavállaló halála miatt bekövetkezett munkaviszony-megszűnés okoz, azaz hogy mikor, kivel, hogyan kell elszámolniuk, milyen kötelezettségeket kell teljesíteniük, illetve hogyan érvényesíthetik köve-

teléseiket. Az Mt. hierarchiájában is az első pontban szereplő munkaviszony megszűnési ok, ezért is került kiadványunk első fejezetébe. Fontosnak tartottuk a munkavállaló halálához kapcsolódóan részletesen bemutatni az elszámolások módját, a kiadandó igazolások fajtáit, melyeket a további munkaviszony-megszűnések és -megszüntetések esetében is kötelessége a munkáltatónak kiadni.

A munkaszerződések azonnali hatályú felmondásával, a határozott idejű munkaszerződések megszüntetésével, bizonyos speciális munkaszerződések megszüntetésével, egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó speciális szabályokkal a kiadvány közeljövőben megjelenő második részében foglalkozunk majd részletesen.

# I. MUNKAVISZONY MEGSZŪNÉSE

A munkaviszony megszűnésének jogcímeit a munka törvénykönyve a felek akaratától független tények bekövetkezéséhez köti. A munkaviszony megszűnésének eseteiben nincs szükség a felek munkaviszonyt felszámoló jognyilatkozatára, a törvényben megjelölt körülmény bekövetkezéssel, a munkaviszony a felek akaratától függetlenül, a törvény erejénél fogva megszűnik.

A munka törvénykönyvében meghatározott munkaviszonymegszűnési módoknál sem a felek megállapodása, sem a kollektív szerződés rendelkezése eltérő megállapodást nem tartalmazhat. Melyek ezek a munkaviszonymegszűnési módok? A munka törvénykönyve 63. §-a értelmében a munkaviszony megszűnik

- a munkavállaló halálával;
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével;
- a határozott idejű munkaszerződés lejártával;
- a munkáltató személyében bekövetkező változással, ha a munkavállaló nem a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül;
- ha a munkavállalót a közügyektől eltiltják; illetve
- törvényben meghatározott más esetekben.

A törvényben meghatározott más esetet a munka törvénykönyve is meghatároz, ilyen munkaviszonymegszűnési eset következhet be a bizonyos atipikus munkaszerződések tekintetében, ha

- a munkaszerződésben rögzített több munkáltató száma egyre csökken (Mt. 195. §),
- a munkaszerződésben rögzített több munkavállaló száma egyre csökken (Mt. 194. §).

## 1. Munkaviszony megszűnése a munkavállaló halála miatt

A munkavállaló halála napján a munkaviszony külön intézkedés, írásos jognyilatkozat nélkül lezárul. Következik ez a munkajogviszony jellegéből, jogi természetéből, az ugyanis egy személyhez kötődő kötelelem. A munkavállalót személyes teljesítési, munkavégzési kötelezettség terheli. Maga helyett helyettesítést nem állíthat, így halála esetén sem történhet meg az, hogy másnapról az elhunyt munkavállaló örököse áll munkába. Az elhunyt munkavállaló után maradhatnak kifizetetlen járandóságok, de akár kötelezettségek is. Kérdésként felmerül fel, hogy ilyen esetben mi a teendő, illetve mik azok a tételek, amelyek átszállnak az örökösökre, és mik azok, amik a halállal érvényüket veszítik.

## 1.1 A munkaviszonyt megszüntető okirat

**A munkavállaló halálakor** a hatóság halotti anyakönyvi kivonatot állít ki, melyen a munkavállaló természetes adatain kívül szerepel elhalálozásának időpontja. Ezen **időpontban a munkavállaló munkaviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik**. A halotti anyakönyvi kivonatot a munkavállaló utolsó lakcímén hatáskörrel rendelkező anyakönyvvezető állítja ki.

A halotti anyakönyvi kivonat tartalmazza

- az elhalt személyes adatait
  - házassági nevét,
  - születési családi és utónevét,
  - nemét,
  - családi állapotát,
  - születési helyét és idejét vagy életkorát,
  - igazolt nem magyar állampolgárságát, hontalanságát vagy ismeretlen állampolgárságát, magyar állampolgárságának megszűnését,
- a haláleset helyét és idejét,
- az elhalt apjának és anyjának születési családi és utónevét,
- az elhalt házastársának vagy bejegyzett élettársának születési családi és utónevét,
- a halál tényének bírósági határozattal történt megállapítása esetén
  - a bíróság megnevezését,
  - a határozat számát,
  - a határozat jogerőre emelkedésének időpontját,
- a holtak nyilvántás esetén
  - a határozatot hozó bíróság megnevezését,
  - a határozat számát,
  - a határozat jogerőre emelkedésének időpontját.

## 1.2 Az elhunyt munkavállalót megillető járandóságok

Gyakori probléma, hogy az elhunyt munkavállaló időarányos munkabérét, a ki nem vett szabadság pénzbeli megváltását hogyan kell elszámolni, hová kell utalni, egyáltalán ki az összeg jogosultja, aki részére a munkáltató teljesíthet. A halál bekövetkezésével a vagyoni jogok az örökösre szállnak át. **A fent említett összegek jogosultja tehát az elhunyt munkavállaló törvényes örököse**. Nagyon lényeges ugyanakkor, hogy ezt a tényt nem elég a hozzátartozónak állítania, azt mindenképpen igazolni is szükséges. Ez azt jelenti, hogy a



munkáltató ne fogadja el bemondásra, és ne fizessen anélkül, hogy erről a körülményről hivatalos okirat alapján meggyőződött volna. Az örökös személyéről szóló hivatalos okirat a hagyatékátadó végzés vagy az öröklési bizonyítvány. Nem ritka eset, hogy az elhunyt munkavállaló hozzátartozója (pl. házastársa, gyermeke stb.) bejelentkezik a munkáltatóhoz és kéri a járandóságok mielőbbi átutalását, kifizetését, gyakran nehéz helyzetére hivatkozva. Az ilyen típusú fellépések mögött sokszor nincs is rosszhiszeműség, sokkal inkább praktikus szükségszerűségi szempontok.

Munkáltatói oldalon ugyanakkor a helyzet jelentős kockázatokat hordoz. Ha a teljesítés nem a jogos örökös felé történik, úgy az elhunyt munkavállalót megillető járandóságokat a munkáltatótól a törvényes örökösök akár ismét követelhetik. Kellő óvatosság hiányában a munkáltató az összeget duplán is kifizetheti és a visszaköveteléssel kapcsolatos kockázatokat, eljárási költségeket is a munkáltatónak kell viselni.

### 1.3 Munkabérek

A munkavállaló halálát megelőzően esedékessé vált, de még kifizetetlen munkabérigény áll fenn, akkor a munkáltatónak kötelessége azt számfejteni és az örökösöknek – amennyiben jogosultságukat igazolták – megfizetni.

A munkavállaló halálát megelőzően az általa ledolgozott időre munkabérre, különböző bérpótlékokra, rendkívüli munkavégzés ellenértékére – esetleges keresőképtelensége esetén betegszabadságra, táppénzre – válhatott jogosulttá.

#### *Példa:*

Az általános munkarendben, teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló 2017. október 18-án este hirtelen elhunyt. Gyermeke a halotti anyakönyvi kivonatot a munkáltatónál bemutatta, mely alapján a munkáltató megállapította, hogy a munkavállaló munkaviszonyának vége 2017. október 18. A munkavállaló munkaszerződés szerinti munkabére 250 000 Ft. A munkavállaló október hónapban a jelenléti ív szerint minden nap dolgozott, távol nem volt, bérpótléokra jogosító munkavégzése nem történt.

*Milyen összegű munkabér illeti meg a munkavállalót október hónapra?*

2017. október hónapban 21 munkanap és 1 munkanapra eső munkaszüneti nap van. A dolgozó ledolgozott napjai a jelenléti ív alapján 13 nap. A ledolgozott időre járó munkabére (250 000 Ft/22 nap × 13 nap) 147 727 Ft.

A munka törvénykönyve 95. § (1) bekezdése alapján **a munkaviszony megszűnéskor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével kell megállapítani.** Felmerül a kérdés, mi a követendő eljárás abban az esetben, ha a munkavállalót egyenlőtlen munkaidő-beosztásban, több havi munkaidőkeretben foglalkoztatták, és halála (munkaviszonyának megszűnése) a munkaidőkeret lejártá előtt következik be.

**A munkaidőkeretet a munkavállaló halálának napjával le kell zárni, és a számára még járó munkabért el kell számolni. Ha a munkavállaló halála napjáig az általános munkarend alapján megállapított munkaidőnél többet dolgozott, számára a rendkívüli munkavégzésért járó díjazást is el kell számolni.**

Ha az elhunyt munkavállaló havidíjas volt, a rendkívüli munkavégzésért járó egy órára jutó munkabért a havi díj halála hónapja munkanapjainak és a munkaszerződésében rögzített munkaidejének az osztásával kell megállapítani. A rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék egy órára jutó alapját a havidíj százhetvennégygel történő osztásával kell megállapítani a munka törvénykönyve 139. § (3) bekezdése alapján. A rendkívüli munkavégzés pótléka az így megállapított pótlékalap ötven százaléka.

### *Példa:*

A munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztásban háromhavi munkaidőkeretben dolgozott egy gazdasági társaságnál. A munkáltatónál elrendelt háromhavi munkaidőkeret a naptári negyedévekhez igazodott. A munkavállaló 2017. november 24-én hirtelen elhunyt, haláláról özvegye az anyakönyvi kivonatot benyújtotta a munkáltatónak. A munkavállaló teljes munkaidőben került foglalkoztatásra, munkaszerződésében havi alapbére 250 000 Ft-ban került rögzítésre. A jelenléti ív szerint 2017. október hónapban 2 nap szabadságot vett ki, ledolgozott órája 179 óra volt, ebből műszakpótlékra jogosító óra 64 óra. 2017. november 23-ig 152 órát dolgozott, műszakpótlékos órát nem teljesített, szabadságon 1 napot volt. Távolléti díj emelője október és november hónapban nem volt.

### *Hogyan kell elszámolni a munkavállalót megillető munkabért?*

A munkavállaló halálának időpontjában a munkáltatónál érvényes három hónapos munkaidőkeret 2017. október 1-jétől 2017. december 31-ig tart. A munkavállaló munkaidőkeretét még annak lejártá előtt a halál időpontjával – amely egyben a munkaviszony megszűnésének időpontja is – le kell zárni és a munkavállalónak járó munkabért el kell számolni.

A munkavállalót 2017. október hónapra

- 19 munkanapra (250 000 Ft/22 nap × 19 nap) 215 909 Ft ledolgozott időre járó munkabér,
  - 2 nap szabadságára (250 000 Ft/22 nap × 2 nap) 22 727 Ft távolléti díj,
  - a munkaszüneti napra egy napi arányos bér (250 000 Ft/22 nap × 1 nap) 11 364 Ft,
  - valamint műszakpótlékként (250 000 Ft/174 × 64 óra × 0,3 ) 27 586 Ft,
- összesen 277 586 Ft illette meg.

Az októberi munkabért a munkáltató a dolgozónak 2017. november 9-én átutalta. 2017. november hónapra a munkavállalónak számfejtteni kell

- 15 munkanapra munkabért (250 000 Ft/22 × 15 nap) 170 455 Ft,
  - október 23-ra (munkaszüneti nap) egy napi arányos bért (250 000 Ft/22 × 1 nap) 11 364 Ft és
  - 1 nap szabadságra távolléti díjat, mely távolléti díj emelő hiányában megegyezik az egy napi arányos bérrel, vagyis 11 364 Ft,
- ez összesen 193 183 Ft.

Bérpótlék nem illette meg a munkavállalót a tényleges munkavégzésére. Az időbérek és bérpótlékek elszámolását követően meg kell állapítani a munkaidőkeret egyenlegét. A munkáltató döntése alapján a munkaidőkeret elszámolásakor a munkaszüneti napot figyelmen kívül hagyja.

Ehhez egy táblázatot hívunk segítségül:

Hónap	Ledolgozott idő	Távollétek	Összesen
2017. október	179 óra	16 óra (szabadság)	195 óra
2017. november 23-ig	152 óra	8 óra (szabadság)	160 óra
Összesen	331 óra	24 óra	355 óra

A teljes munkaidős munkavállalónak az általános munkarend szerint 2017. október 1-jétől 2017. november 23-ig (37 nap × 8 óra) 296 órát kellett volna teljesítenie rendes munkaidőben, ezzel szemben a példa szerinti dolgozó 355 órát dolgozott, így a munkaidőkeretben 59 óra munkaidőkereten felül teljesített rendkívüli munkavégzése lett. A munkaidőkeretben kifizetett időbére nem tartalmazta a munkaidőkereten felül teljesített munkaidő ellenértékét, így az 59 órára el kell számolni az időbért a dolgozónak (250 000 Ft/176 óra × 59 óra), melynek összege 83 807 Ft, valamint megilleti a rendkívüli munkavégzésre 50 százalékos bérpótlék (250 000 Ft/174 × 59 óra × 0,5) 41 903 Ft.