

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó	5
1. Határozott idejű munkaviszony megszüntetése	7
1.1 A határozott idejű szerződés megszűnésének, megszüntetésének időpontja.....	9
1.2 Jognyilatkozat közlése.....	10
1.3 Távolléti díj számítása a határozott idejű munkaszerződés megszüntetésének jogkövetkezményeként.....	12
1.4 Kártérítés.....	17
1.5 Végkielégítés fizetési kötelezettség a határozott idejű szerződések megszüntetésekor.....	18
1.6 Felmentési idő és a felmentésre fizetendő távolléti díj a határozott idejű szerződések megszüntetése esetén.....	20
1.7 Szabadságmegváltás.....	23
1.8 Próbaidő kikötése határozott idejű munkaszerződésben.....	26
1.9 Munkaviszony megszűnésekor kiadandó igazolások.....	28
2. Határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetése	48
2.1 Határozott idejű munkaviszony megszüntetése munkáltató által azonnali hatállyal – indoklás nélkül.....	48
2.2 Határozott idejű munkaviszony megszüntetése munkáltató által azonnali hatállyal – indoklással.....	50
2.3 Határozott idejű munkaviszony megszüntetése a munkáltató általi felmondással.....	52
2.4 Határozott időre szóló munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése.....	54
2.5 Határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkáltató részéről.....	56
3. Határozott idejű munkaviszony munkavállaló általi megszüntetése	57
3.1 Határozott idejű munkaviszony megszüntetés a munkavállaló részéről azonnali hatállyal.....	57
3.2 Határozott idejű munkaviszony megszüntetése a munkavállaló felmondásával.....	58
3.3 Határozott idejű munkaviszony indoklás nélküli megszüntetése a munkavállaló részéről.....	59
4. Munkaviszony megszüntetése próbaidő alatt azonnali hatállyal	61
5. Speciális helyzetben lévő munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése	63
5.1 Vezető állású munkavállalók munkaviszonyának megszűnése, megszüntetése.....	63
5.2 Üzemi tanács elnök munkaviszonyának megszüntetése.....	64
5.3 A szakszervezeti tisztségviselők munkaviszonyának megszüntetése.....	64
5.4 Munkavédelmi képviselők munkaviszonyának megszüntetése.....	65
5.5 Védett korú munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése.....	66
5.6 Nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése.....	67

5.7 Gyermekgondozás miatt fizetés nélküli szabadságon lévő anya munkaviszonyának megszüntetése	68
5.8 Gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának megszüntetése.....	69
5.9 Rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése	70
5.10 Távmunkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése	71
5.11 Bedolgozó munkaviszonyának megszüntetése	72
6. Egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony megszüntetése.....	73
7. Munkaerő kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése	81
8. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony megszüntetése.....	83
<i>1. Munkavállalót megillető alap és pótszabadságok életkor szerint.....</i>	<i>84</i>
<i>2. Felmentési idő és végkielégítés mértéke.....</i>	<i>85</i>
<i>3. Igazolások a munkaviszony megszűnésének különböző esteiben kibővített kiadásban.....</i>	<i>86</i>
<i>4. Munkaszerződés minták.....</i>	<i>88</i>

Előszó

A 2017-ben megjelent kiadványunkban, a munkaviszony megszűnésének gyakorlati kézikönyve I. részében, a munkáltató és a munkavállaló között határozatlan időre létrejött munkaviszony megszüntetésének és a munkaviszony megszűnésének eseteit mutattuk be olvasóinknak, gyakorlati példákon keresztül. A munkaviszony megszűnését és megszüntetését szabályozó munka törvénykönyve eltérő szabályozást alkalmaz a munkáltató és a munkavállaló között fennálló határozatlan idejű és a határozott idejű munkaszerződés megszüntetésére, melynek oka, hogy a két eltérő időtartamú munkaviszony eltérő rendeltetéssel jön létre.

Főszabályként a munkaviszony a felek között határozatlan időtartamra és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre, azonban gyakran előfordulnak olyan helyzetek, amikor a munkáltatónak bizonyos feladat ellátására, egy projekt megvalósítására, valamely munkavállalója helyettesítésére meghatározott időtartamra, többlet létszám igénye merül fel. Ezekre az esetekre jelent megoldást, ha az átmeneti többlet létszámigényét a munkáltató a munkavállalóval kötött, határozott időtartamra szóló munkaviszony létesítésével elégíti ki.

Jelen kiadványunk első részében a határozott időre létrejött munkaszerződések megszűnésének és megszüntetésének eseteit mutatjuk be. A határozott időtartamra szóló munkaszerződések határozott időtartam lejárta előtti megszüntetéséhez mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló oldaláról felmerülő, különböző okokból kerülhet sor. A határozott idejű munkaviszony felszámolásának lehetséges eseteit, indokait, gyakorlati példákon keresztül mutatjuk be olvasóinknak.

Kiadványunkban kiemeljük a speciális helyzetben lévő munkavállalók munkaviszonyának megszüntetési lehetőségeit, a munkaviszony felszámolásának korlátait, majd bemutatjuk a munkaviszony egyes speciális típusaira vonatkozó különös szabályokat.

1. Határozott idejű munkaviszony megszüntetése

A határozott időtartamú munkaviszony legfontosabb jellemzője, hogy a munkaszerződést kötő felek – a munkáltató és a munkavállaló - az adott munkaviszonyt határozott időtartamra létesítik, a munkaviszony hossza minden esetben a két fél akaratától függ, melyet a munkaszerződésben rögzítenek is.

A munkaviszony főszabályként határozatlan időre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre, mely nem csak a hazai szabályozásban, hanem az Európai Unió tagállamainak munkajogában is érvényesül. A főszabályok alól azonban vannak kivételek is, melyeket atipikus jogviszonyoknak, különös jogviszonyoknak tekint a munkajog. Az atipikus munkaviszony egyik formája a határozott idejű munkaviszony. A határozott idejű munkaviszony tartamát a felek naptárilag vagy más alkalmas módon határozzák meg.

A főszabályok alól azonban vannak kivételek is, melyeket atipikus jogviszonyoknak, különös jogviszonyoknak tekint a munkajog. Az atipikus munkaviszony egyik formája a határozott idejű munkaviszony. A határozott idejű munkaviszony tartamát a felek naptárilag vagy más alkalmas módon határozzák meg. A munkaviszony megszűnésének időpontja a felek által naptárilag meghatározott, vagy más alkalmas módon meghatározott időpont, mely valamely meghatározott esemény bekövetkeztével, vagy egy munkafolyamat befejezésével zárul.

A felek között létrejött határozott idejű munkaviszony időtartama az öt évet nem haladhatja meg. Az öt éves időtartamba be kell számítani a meghosszabbított határozott idejű munkaviszony időtartamát és a felek között hat hónapon belül újra létesített határozott idejű munkaviszony időtartamát. Többször felmerül a kérdésként, hogy a felek a határozott idejű munkaviszonyt hányszor hosszabbíthatják meg, és milyen indokkal. Erre a válasz nagyon egyszerű, hiszen a felek a határozott időre szóló szerződést a munkáltató olyan jogos érdekében kötik, melynek létrejöttével megoldódik valamilyen feladat végrehajtása, esetleg egy hosszantartó időre kieső munkavállaló tevékenységének pótlása. A munka törvénykönyve épp ezen indokok alapján szabályozza, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkaviszony hat hónapon belüli ismételt létesítésére csak a munkáltatói jogos érdek fennállása esetén van lehetőség. A határozott idejű jogviszony meghosszabbítása vagy hat hónapon belüli újra létesítése nem eredményezheti a munkavállaló jogos érdekeinek megsértését.

Példa:

Egy építőipari cég lakóparkot épít. A festő munkakörben foglalkoztatott dolgozókkal az ütemterv alapján határozott időre, az egyes ütemekben meghatározott időszakokra köt munkaszerződést a munkáltató.

A dolgozóval a vállalkozás az alábbi időszakokra kötött határozott munkaszerződést:

- 2013.03.01–2013.09.30-ig,
- 2014.02.01–től 2014.08.31-ig,
- 2015.05.01–2015.10.31-ig majd
- 2016.09.01–2017.08.31-ig.

Az építkezés jó ütemben haladt és a munkáltató 4 hónap múlva úgy döntött, hogy 2018. január 1-től megkötné a teljes projektre a szerződést a munkavállalóval 2021. szeptember 30-ig.

Nézzük meg, hogy jogszerűen megköthette-e a munkáltató az utolsó határozott idejű munkaszerződést a dolgozóval!

Az első szerződés 7 hónapra szólt, majd 5 hónap kihagyással új szerződést kötöttek a felek újabb 7 hónapra, ezek időtartamát a maximális öt éves időtartam számításakor össze kell adni. A felek újabb 8 hónap elteltével új szerződést kötöttek 6 hónapra. Itt mivel a két szerződés között eltelt 6 hónap, az időtartamokat nem kell összeszámítani. 2016. szeptemberében (11 hónap múlva) kötöttek ismét munkaszerződést határozott időre 1 évre. A vizsgált szerződést a munkáltató 2018. január 1-től szeretné megkötni. Az utolsó szerződés óta 4 hónap telt el, így a 2017. szeptember 1-én kötött 1 éves szerződés idejét hozzá kell adni a jelenlegi szerződés időtartamához, és azok együttesen nem haladhatják meg az öt évet. A munkáltató ebben az esetben jogszerűen megkötheti a szerződést.

Példa:

Nézzük meg, mi történik ugyanebben az esetben, ha a munkáltató az utolsó szerződést szintén 2018. január 1-én szeretné megkötni, de a határozott idő lejártát 2022. március 31-ben szeretné meghatározni. Ebben az esetben viszont a szerződés megkötése nem lesz jogszerű, mivel a szerződést megkötését (2018. január 1-ét) megelőző hat hónapon belül már volt határozott szerződése, ezen szerződés időszakát össze kell számítani a jelenlegi szerződéssel, ami így 1 év valamint 4 év 3 hónap, amely együttesen meghaladja az öt évet.

A munkáltatói jogos érdek fogalmát nem határozza meg a munka törvénykönyve, de kijelenthetjük, hogy a munkáltató tevékenysége során felmerülhetnek olyan megrendelői igények, melyek kielégítésére szezonálisan vagy kampányszerűen van szükség bizonyos időpontig többletlétszámra, esetleg távollévő munkavállaló helyettesítésére, mely esetek a munkáltató jogos gazdasági érdekkörébe tartozik.

Az általános rendelkezésektől eltérően vannak esetek, amikor a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges. Egyre gyakrabban előforduló eset, hogy a munkáltatók a szükséges létszámot, csak határon túli, harmadik országbeli magánszemélyek munkaviszonyban történő foglalkoztatásával tudják megoldani. Ezekben az esetekben a munkavállalók csak a munkavállalási engedélyben meghatározott időtartamban foglalkoztathatók. Ha a munkavállalási engedély meghosszabbítására irányuló kérelmek lehetővé teszik a harmadik országbeli munkavállalók továbbfoglalkoztatást, a határozott időtartamú foglalkoztatás az öt évet meghaladhatja.

Ebben a fejezetben azon esetek részletes szabályait tekintjük át, amikor a szerződésben meghatározott időpont előtt a határozott időre kötött munkaszerződést a munkáltató vagy a munkavállaló vagy esetleg mindkét fél meg kívánja szüntetni.

Ehhez elengedhetetlen, hogy megállapítsuk, hogy az adott szerződést a felek milyen időtartamra kötötték meg, és megnézzük, hogy az adott szerződést az eredeti határidő előtt mennyivel előbb kívánják megszüntetni. Kiemelten fontos az is, hogy melyik fél az, akinek az érdekkörében felmerül a szerződés megszüntetésének igénye, továbbá hogy ennek mi az oka. További fontos feladat, hogy azt is megállapítsuk, hogy az adott szerződés megszüntetéséhez kapcsolódik-e valamilyen jogkövetkezmény, azaz valamelyik félnek keletkezik-e fizetési kötelezettsége a másik fél felé, ha igen, akkor ez milyen mértékű díjazást jelent, annak mi az alapja, milyen összegben kerülhet megállapítására.

1.1 A határozott idejű szerződés megszüntetésének, megszüntetésének időpontja

A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni, így a felek által kötött munkaszerződésben szerepelnie kell egy olyan dátumnak vagy eseménynek, melynek elérésekor vagy bekövetkezésekor a munkaviszony a felek akaratától függetlenül megszűnik.

A felek a munkaszerződésben többféle megfogalmazásban köthetik ki a szerződés időtartamát, azonban annak minden esetben egyértelműnek kell lennie. A nem naptári napban rögzített munkaviszony végének meghatározásához az Mt. 26. §-ának szabályait kell alkalmazni. Az ilyen időtartam megállapítására nem alkalmazható az Mt. határidő számítására vonatkozó 25. § (4)–(8) bekezdése, itt mindig a naptár az irányadó.

Példa:

Felek a munkaszerződést 2018. augusztus 1-től egy évi időtartamra kötik. A munkáltató kezdeményezi a szerződés 2018. november 30. napjával történő megszüntetését. Az egy éves időtartam lejáratí napjának meghatározásához az Mt. 26. §-át kell alkalmazni, így a munkaviszony 2019. július 31-én szűnik meg a szerződés szerint (nem