

5. fejezet

7505

Rendes felmondás

7507

A felmondásról általában

7509

**Felmondás**

A felmondás olyan egyoldalú, címzett jognyilatkozat, amely tartalmazza a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó kifejezett akaratnyilvánítást a munkaviszony egyik alanyának részéről (ez lehet akár a munkavállaló, akár a munkáltató).

7511 A munkaviszony megszüntetésére irányuló kifejezett akaratnyilvánítás

Az a nyilatkozat, amely nem tartalmazza *a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó kifejezett akaratnyilvánítást* (7375), nem felmondás. Így a felmondás várható tényéről és időpontjáról való pusztá tájékoztatás nem minősül felmondásnak, az a jogviszonyt nem szünteti meg.



Ha a munkavállaló a munkáltatóhoz intézett írásbeli nyilatkozatában közli, hogy az osztályvezetői megbízással járó teendőket nem tudja vállalni, kéri más személy osztályvezetővé történő kinevezését és előadóként való továbbfoglalkoztatását, e nyilatkozat nem tekinthető a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint a munkaviszonyát megszüntető jognyilatkozatnak, ugyanis erre nézve nem tartalmaz akaratnyilvánítást. A felperes ugyanis nem volt köteles elfogadni az alperes egyoldalú munkaszerződés-módosítását, a felperes szándéka továbbá nem irányult a munkaviszonya megszüntetésére. (BH 2003/169.)

7513 Egyoldalú, címzett jognyilatkozat

A felmondás továbbá egyoldalú jognyilatkozat, ami azt jelenti, hogy hatályosulásához egyáltalán nincs szükség a másik fél egyetértésére, beleegyezésére. A felmondás tehát *a másik fél hozzájárulása nélkül* szünteti meg a munkaviszonyt.



A munkavállaló rendkívüli felmondása a munkaviszonyt a munkáltató hozzájárulása nélkül megszünteti (BH 1998/556.).

7515 Rendes és rendkívüli felmondás

A felmondásnak két fajtája ismert: a rendes (7505) és a rendkívüli felmondás (7893).

A két felmondás között az egyik különbség az, hogy a rendes felmondás egy meghatározott, közbenső időtartam, ún. felmondási idő (7819) elteltével szünteti meg a munkaviszonyt, míg a rendkívüli felmondás azonnali hatályú munkaviszony-megszüntetést jelent (7357).

Különbség van abban is, hogy a rendkívüli felmondás kivételes munkaviszony-megszüntetési mód, arra csak rendkívül súlyos okok fennállása esetén van mód (7917, 8027, 8081), bármelyik fél is szünteti meg a munkaviszonyt. Az azonnali hatályú megszüntetés ugyanis súlyos joghátrányt jelenthet, ezért alkalmazása csak rendkívül szűk körben lehetséges. Ezzel szemben a rendes felmondás a munkavi-

szony-megszüntetésnek a rendes, „normális” útja, melynek alkalmazásához csak a munkáltatónak kell meghatározott feltételeket igazolnia (7529), de a munkavállalónak azt nem kell indokolnia, azzal bármikor szabadon élhet (lásd 7887).

Ugyancsak fontos különbség a két felmondás között, hogy míg rendes felmondással csak a határozatlan idejű munkaviszonyt lehet megszüntetni, rendkívüli felmondással mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszony esetén lehet élni (7361).

Ezen túlmenően míg rendkívüli felmondással bármikor meg lehet szüntetni a munkaviszonyt, a munkáltatói rendes felmondás időpontját felmondási tilalmak korlátozzák (7729).

A rendes és a rendkívüli felmondásban rejlő különbségek bemutatása

7517

Felmondás módja	A munkaviszony-megszüntetés időpontja	Indokolás	Mely munkaviszony esetén lehet vele élni?	Mikor lehet vele élni?
Rendes felmondás (7505)	felmondási idő elteltével, valamely jövőbeli időpontban	csak a munkáltatót terheli, kötött	csak a határozatlan idejű munkaviszony esetén	a munkáltatói rendes felmondás esetén felmondási tilalmak korlátozzák
Rendkívüli felmondás (7893)	azonnali hatállyal	mindkét felet terheli, rendkívül súlyos indok szükséges	határozott és határozatlan idejű munkaviszonyok esetén is	bármikor

A rendes felmondás, mint a határozatlan idejű munkaviszonyok megszüntetésének rendes módja

7519

A határozatlan idejű munkaviszonyt (1165) mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti rendes felmondással. Más-más szabályok vonatkoznak azonban a munkavállaló, illetve a munkáltató által közölt rendes felmondásra, melyre a későbbiekben térünk ki (7887).

Mi minősül rendes felmondásnak?

7521



Rendes felmondás

A munkaviszony valamely alanyának a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú, címzett jognyilatkozata, mely a munkaviszonyt egy bizonyos várakozási idő (felmondási idő) elteltével szünteti meg valamely jövőbeli időpontban.

7523

A rendes felmondás tehát olyan egyoldalú, címzett jognyilatkozat, amely, nem azonnal, hanem egy bizonyos, törvényben, kollektív szerződésben, vagy a munkaszerződésben meghatározott idő, a *felmondási idő* (7819) közbeiktatásával szünteti meg a jogviszonyt. Ez a megszüntetési mód a *határozatlan idejű munkaviszonyok* esetén alkalmazható, nem lehet vele élni határozott idejű munkaviszony esetén. A határozatlan idejű munkaviszonyok megszüntetésének általános, „rendes” módja a rendes felmondás.

A munkaviszonyok felmondási idő közbeiktatásával való megszüntetése azt a célt szolgálja, hogy a jogviszony megszüntetése ne okozzon fennakadást a gazda-

A munkajog nagy kézikönyve**974**

sági életben: a munkavállalónak legyen lehetősége új munkahelyet keresni, a munkáltatónak pedig pótolni a kieső munkaerőt, új munkavállalót találni és betanítani. Azonnali hatályú rendkívüli felmondással ezzel szemben csak kivételesen, a törvény által meghatározott szűk körben, különösen indokolt esetben lehet élni.

7525 A rendes felmondás kizárásának tilalma

A törvény rendelkezései kizárják, hogy akár a munkáltató, akár a munkavállaló lemondjanak a rendes felmondás, mint munkaviszony-megszüntetési mód jogáról, az ilyen szerződéses kikötés érvénytelen **(7345)**.



A munkaszerződésnek az a kikötése, hogy a munkáltató a rendes (és rendkívüli) felmondás jogával nem élhet, semmis **(439)** (EBH 2002/688.).

7527 Nyilatkozat a munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséről

.....
munkavállaló részére

Ezúton a közöttünk év hónap napján keletkezett, határozatlan időre létrejött munkaviszonyt rendes felmondással megszüntetem.

(Megjegyzés: csak a határozatlan idejű munkaviszonyt lehet rendes felmondással megszüntetni.)

A munkaviszony jelen rendes felmondás folytánnap felmondási idő elteltével *(legalább 30 nap)*, év hónap napjával szűnik meg. A felmondási idő fele részében a munkavégzés alól felmentem. Tájékoztatok, hogy a felmentési idő felének megfelelő időtartamban a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időben és részletekben köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Amennyiben ilyen irányú kérelmet nem terjeszt elő, a felmondási idő 2. felében, év hónap napjától felmentem a munkavégzés alól. Erre az időtartamra átlagkeresetre jogosult, továbbá megilleti hó végkielégítés.

Tájékoztatok, hogy munkabérét, felmentési időre járó átlagkeresetét és végkielégítését, valamint a munkaviszony megszüntetésekor kiállítandó, jogszabályban meghatározott igazolásokat az utolsó munkában töltött napon, 2006. hónap napján átveheti a személyzeti osztályon. Ezen a napon egyben köteles a munkakörét átadni és megfelelően elszámolni, e célból kérem keresse fel-t.

Jelen intézkedés ellen 30 napon belül keresettel fordulhat a
..... Munkaügyi Bírósághoz.

INDOKOLÁS

A munkaviszony megszüntetésére azért került sor, mert Ön 2006. május 26-án, többszöri felszólítás ellenére is megtagadta a munkakörébe tartozó gépirási feladatok teljesítését arra hivatkozással, hogy „nincs kedve dolgozni”. Magatartásáról további magyarázatot akkor sem adott, amikor lehetőséget biztosítottam az Ön részére a kifogások elleni védekezésre (7575). Tekintettel arra, hogy cselekményei az utasítás jogszerűtlen megtagadását valószínűsítik meg, intézkedtem a munkaviszony megszüntetése iránt.

[Megjegyzés: a munkáltató számtalan különféle indok alapján szüntetheti meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát, az egyetlen korlát az indokolás tekintetében, hogy annak meg kell felelnie a törvény előírásainak. (lásd 7535, 7537).]

....., 2006. hónap nap

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója

Átvettem:

....., 2006. hónap nap

.....
munkavállaló aláírása

(Ha postán küldik el, az átvétel tényét tértivevénnyel kell igazolni.)

**Indokolási kötelezettség a rendes felmondás esetén/
a munkáltató indokolási kötelezettsége**

7529

Kit terhel az indokolási kötelezettség?

7531

Az indokolási kötelezettség egyoldalúan lett meghatározva rendes felmondás esetén: a munkáltató – bizonyos kivételektől eltekintve – köteles rendes felmondását megindokolni [Mt. 89. § (2) bek.]. A munkavállalónak azonban nem kell a rendes felmondást megindokolnia (7881).

Relatív kötött felmondási rendszer

7533

A magyar munkajogban egy relatív kötött felmondási rendszer érvényesül. Ez azt jelenti, hogy bár a törvény nem határozza meg kifejezetten, hogy milyen indok alapján lehet felmondani a munkavállalónak, de tartalmi követelményeket (7535) és minőségi ismérveket (7537) állít fel a felmondás indokára vonatkozóan.

7535 Tartalmi követelmények

A törvény szerint a felmondás indoka csak:

- a) a munkavállaló képességeivel **(7635)**,
- b) a munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával **(7657)**, vagy
- c) a munkáltató működésével összefüggő ok lehet **(7665)**. [Mt. 89. § (3) bek.]

7537 Minőségi ismérvek

A törvény által meghatározott minőségi ismérvek pedig a következők:

A felmondási oknak

- a) világosnak **(7547)**,
- b) valósnak **(7557)**,
- c) okszerűnek **(7563)**, és
- d) rendeltetésszerűnek **(7581)** kell lennie. [Mt. 89. § (2) bek., 4. § (1) bek.]



Fontos, hogy a minőségi követelmények megvalósulását a fenti sorrendben vizsgálja a bíróság. Ha bármelyik feltétel nem teljesül, az önmagában azt eredményezi, hogy a felmondás jogellenes és nem kerül sor a többi ismerv ellenőrzésére. Tehát amennyiben a bíróság megállapítja, hogy a felmondás indoka nem világos, nem vizsgálja a felmondás indokának valóságát és okszerűségét sem, annál is inkább, mert a világos indokolás feltétele a bizonyítási eljárás megkezdésének. Ugyanígy, ha a bíróság megállapítja, hogy az indok nem valós, az okszerűség vizsgálatát mellőzi.

Az indok rendeltetésszerűsége, mint követelmény azonban elválik a többi ismérvtől: míg a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania, a rendeltetésellenesség bizonyítása a munkavállalót terheli. Arra a munkavállalónak is kell hivatkoznia, hiszen hivatalbóli bizonyítás e körben nincs.

7539 Az indokolás írásba foglalásának kötelezettsége

Az indokolást a felmondásnak kell tartalmaznia, és természetesen azt is írásba kell foglalni [Mt. 89. § (3) bek.]. Amennyiben a felmondás nem tartalmaz indokolást, az intézkedés jogellenes **(9895)** és semmi jelentősége nincs annak, hogy a munkáltató esetleg szóban megindokolta döntését vagy utólag írásban közölte a felmondás okát. Ezek ugyanis nem mentesítik a munkáltatót a jogellenesség jogkövetkezményei alól.



Ha a munkáltatói jogokat gyakorló szervezet az igazgatót a jogszabály előírásait figyelmen kívül hagyva mentette fel, közömbös, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetését követően közöltek-e vele valamilyen indokot tartalmazó felmondást. Ilyen esetben a munkaviszony jogellenes megszüntetésének anyagi következményeit kell alkalmazni **(8405)**. (Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10 761/1995/2.)

7541 A felmondás időszerűsége

A felmondás időszerűségéről két értelemben beszélhetünk:

- a) Egyrészt a felmondás indokának a *felmondás közlésekor* fenn kell állnia.
- b) Az időszerűségnek van egy másik vonatkozása is: az *aktualitás*.

Habár a törvény csak a rendkívüli felmondásra nézve állapít meg határidőket, a rendes felmondás esetén is figyelemmel kell lenni az *időszerűsége*: azaz a kötelezettségzegés óta eltelt hosszú időt követően a rendes felmondást már nem lehet erre a kötelezettségzegésre építeni. Az okszerűség (7563) követelményéhez tartozik ugyanis, hogy az indoknak azt kell igazolnia, hogy munkavállaló jogviszonyának megszüntetésére valóban szükség van és a felhozott indok miatt a munkaviszony nem tartható fenn. Nyilvánvaló azonban, hogy ez nem áll fenn akkor, ha a rendes felmondás alapjául szolgáló ok bekövetkeztét követően hosszabb időn keresztül nem került sor a munkaviszony megszüntetésére.

Kivételek az indokolási kötelezettség alól

7543

A munkáltató két munkavállalói csoport esetében mentesül az indokolási kötelezettség alól:

- a) a nyugdíjas munkavállalók [Mt. 89. § (6) bek.], és
- b) a vezető állású munkavállalók [Mt. 190. § (2) bek.] esetén.

a) A nyugdíjas munkavállalók


A munkáltató nem köteles rendes felmondását megindokolni, ha a munkavállaló a felmondás közlésekor már nyugdíjasnak minősül (7383). Ennek oka az, hogy a munkavállalóval szemben ilyenkor már nem indokolt ugyanazt a mértékű védelmet fenntartani, mivel a munkavállalónak ebben az esetben már van egy biztos jövedelme, így az eltartása megfelelően garantált (lásd még 8821).

A rokkantsági nyugdíjban részesülő munkavállaló felmondását azonban indokolni kell. A megrokkant munkavállaló munkaviszonyának felmondása esetén ugyanis megváltozott munkaképességének megfelelő munkát vállalhat, és emellett – a nyugdíj jogszabályok szerint – rokkantsági nyugdíjat kap. [Mt. 89. § (6) bek., 87/A. § (1) bek. h) pont]

b) A vezető állású munkavállalók

Ugyancsak nem köteles a munkáltató a rendes felmondást megindokolni, ha a munkavállaló vezető állású munkavállalónak minősül (583) [Mt. 190. § (2) bek.]. Itt is figyelemmel kell lenni azonban arra, hogy a határozott idejű jogviszonyt nem lehet rendes felmondással megszüntetni (lásd még 8341), márpedig a vezető állású munkavállalók jelentős részével ilyen, határozott idejű munkaszerződést kötnek a munkáltatók.

E szabály nem vonatkozik azonban azokra a vezetőnek minősülő személyekre, akiket a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakör tekintetében vezetőnek minősít (605) [Mt. 188/A. § (1) bek.].

 Ismételten hangsúlyozni kell, hogy amennyiben azonban a munkáltató, habár indokolnia nem kellene a rendes felmondást, azt mégis megteszi, a közölt indok valóságáért és okszerűségéért helytállni tartozik. Amennyiben az indokolás nem felel meg a törvényi követelményeknek, a munkaviszony-megszüntetés jogellenes lesz. Ezért ezen munkavállalói csoportok vonatkozásában mindenképpen érdemes eltekinteni az indokolástól (7381).

A következőkben a felmondási okok minőségi ismérvei kerülnek bemutatásra.