

Mth. 7. § (1) A munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések az irányadók.

Nem lehet különbséget tenni a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkaviszonyok időtartama szerint: a munkavállalót – a fenti korlátozással – akkor is megilleti a felmentési időre járó átlagkereset és a végkielégítés, ha a munkaviszonya határozott időre szólt [BH 2001. 493.].

A közügyektől eltiltott személynek az eltiltás alá eső munkaviszonya a bíróság ítélete jogerőre emelkedésének napjával szűnik meg [LB MK. 13. számú állásfoglalás].

37. A munkaviszony megszüntetése

© 64. § (1) A munkaviszony megszüntethető

a) közös megegyezéssel,

b) felmondással,

c) azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indoklásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

Mth. 7. § (2) A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

(3) Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) rendes felmondást említ, azon felmondást,

b) rendkívüli felmondást említ, azon az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondást kell érteni.

Ha az egyházi iskolai igazgató tanár búcsúlevelet írt, lemondott, összecsomagolt, a személyes tárgyait hazavitte, és a munkavégzéssel felhagyott, a jogviszonyát megszüntetettnek kell tekinteni. [BH 2003. 261.].

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 [BH 2003. 169.].

Közös megegyezéssel mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszonyt meg lehet szüntetni. A közös megegyezés ellenére a munkaviszony nem tekinthető megszüntetettnek, ha a felek ezt követő ráutaló magatartása a jogviszony fennállását bizonyítja [BH 2011. 206.].

A határozatlan időre létrehozott munkaviszony – ha a munkaviszony az ügyvezetővé választást megelőzően fennállt – az ügyvezetővé választás eredményeképpen a munkakör módosításának kell tekinteni. Az ügyvezetői tisztség megszűnése után a munkaviszony az eredeti munkakörre vonatkozóan tehát ebben az esetben nem szűnik meg [BH 2006. 162.].

A munkaviszony megszüntetése

87. § (1) A munkaviszony megszüntethető:

a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;

b) rendes felmondással;

c) rendkívüli felmondással;

d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;

e) a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.

89. § (2) A munkáltató – a (6) bekezdésben foglalt kivétellel – köteles felmondását megindokolni. Az indoklásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.