

Munkaszerződés alapján a Munkavállalóra irányadó végkielégítés, illetve felmondási idő időtartama a 2009. december 4. napján vagy azt megelőzően kötött és a 2009. évi CXXII. törvény hatályba lépését követően a javadalmazásra vonatkozó részben nem módosított munkaszerződések esetében

I. Határozott ideig tartó munkaviszony esetén

A Munkavállalót határozott ideig tartó munkaviszonyának lejártát megelőző megszüntetése esetén egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete illeti meg, ettől a rendelkezéstől a Munkavállaló javára eltérni nem lehet.

II. Határozatlan ideig tartó munkaviszony esetén

A munkaszerződés alapján a Munkavállaló a munkaviszony megszüntetése esetén (rendes felmondás) az alábbi juttatásokra jogosult:

1. Végkielégítésre – a Munka Törvénykönyve előírásaival egyezően – amelynek feltétele, hogy a Munkavállaló munkaviszonya a Munkáltatónál az alábbiakban meghatározott időtartamban fennálljon

A végkielégítés mértéke:

- a) legalább 3 év esetén: egyhavi;
- b) legalább 5 év esetén: kéthavi;
- c) legalább 10 év esetén: háromhavi;
- d) legalább 15 év esetén: négyhavi;
- e) legalább 20 év esetén: öt havi;
- f) legalább 25 év esetén: hat havi átlagkereset összege

Nem jár végkielégítés a Munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül (Mt. 87/A. § (1) bekezdés)

2. Felmondási idő

1) osztályvezető, igazgató, ügyvezető igazgató esetében:

- a) egy évet el nem érő, a munkáltatónál töltött munkaviszony esetén két hónap,
- b) egy évet elérő vagy meghaladó, de a két évet el nem érő, a munkáltatónál töltött munkaviszony esetén négy hónap,
- c) két évet elérő vagy meghaladó, de három évet el nem érő időtartamú, a munkáltatónál töltött munkaviszony esetén hat hónap,
- d) három évet elérő vagy meghaladó, a munkáltatónál töltött munkaviszony esetén nyolc hónap.

2) *egyéb Munkavállaló esetében az Mt. 92. § alapján:*

A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
 - b) öt év után tizenöt nappal,
 - c) nyolc év után húsz nappal,
 - d) tíz év után huszonöt nappal,
 - e) tizenöt év után harminc nappal,
 - f) tizennyolc év után negyven nappal,
 - g) húsz év után hatvan nappal
- meghosszabbodik.

A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a Munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a Munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult.

Munkaszerződés alapján a Munkavállalóra irányadó végkielégítés, illetve felmondási idő időtartama a 2009. december 4. napját követően kötött, vagy az azt megelőzően kötött és a 2009. évi CXXII. törvény hatálybalépését követően a javadalmazásra vonatkozó részben módosított munkaszerződések esetében a 4/2010. (I. 29.) számú Alapítói határozattal egyezően

III. Határozott ideig tartó munkaviszony esetén

A Munkavállalót határozott ideig tartó munkaviszonyának lejártát megelőző megszüntetése esetén egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete illeti meg, ettől a rendelkezéstől a Munkavállaló javára eltérni nem lehet.

IV. Határozatlan ideig tartó munkaviszony esetén

A munkaszerződés alapján a Munkavállaló a munkaviszony megszüntetése esetén (rendes felmondás) az alábbi juttatásokra jogosult:

1. Végkielégítésre – a Munka Törvénykönyve előírásaival egyezően – amelynek feltétele, hogy a Munkavállaló munkaviszonya a Munkáltatónál az alábbiakban meghatározott időtartamban fennálljon

A végkielégítés mértéke:

- g) legalább 3 év esetén: egyhavi;
- h) legalább 5 év esetén: kéthavi;
- i) legalább 10 év esetén: háromhavi;
- j) legalább 15 év esetén: négyhavi;
- k) legalább 20 év esetén: öt havi;
- l) legalább 25 év esetén: hat havi átlagkereset összege

A 2009. évi CXXII. tv. alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a végkielégítésre való jogosultság tekintetében a kollektív szerződésben meghatározott, ennek hiányában, illetve olyan munkavállaló esetében, akire a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. A munkavállaló ***nem jogosult végkielégítésre***, ha a munkáltató ***rendes felmondásának indoka*** - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a ***munkavállaló képességeivel*** vagy ***munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával*** összefügg.

Nem jár végkielégítés a Munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül (Mt. 87/A. § (1) bekezdés)

2. Felmondási idő

A felmondási idő az Mt. 92. § alapján legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
 - b) öt év után tizenöt nappal,
 - c) nyolc év után húsz nappal,
 - d) tíz év után huszonöt nappal,
 - e) tizenöt év után harminc nappal,
 - f) tizennyolc év után negyven nappal,
 - g) húsz év után hatvan nappal
- meghosszabbodik.

A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felmondási idő a 2009. évi CXXII. tv. alapján - a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - a **három hónapot** nem haladhatja meg. A felmondási idő **harminc nap**, ha a munkáltató rendes felmondásának **indoka** - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a **munkavállaló képességeivel** vagy **munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával** összefügg.

A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a Munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a Munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult.