

–**Munkaidő** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

Előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni, például karbantartási munkák, váltásos munkakörnél az átadás-átvétel stb. Ha ezeket a rendes munkaidőn kívül kell elvégezni, azt rendkívüli munkaidőként kell nyilvántartani és díjazni.

Nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – **a munkaközi szünet**, illetve a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő **utazás tartama**. Annak nincs azonban akadálya, hogy akár a felek megállapodása, akár kollektív szerződés ettől eltérően rendelkezzen, sőt a munkáltató egyoldalúan is eltérhet e szabálytól, ami a munkavállaló számára egyértelműen kedvező (elsősorban a munkaközi szünetet érintően fordulhat elő, hogy azt a munkaidő részének tekintik, és arra díjazás jár).

Munkanap a naptári nap vagy – ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik (pl. este 22 és reggel 6 óra közti műszak) – a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra.

Hét a naptári hét vagy – ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik – a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra.

Napi munkaidő a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő.

Beosztás szerinti napi munkaidő a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

Beosztás szerinti heti munkaidő a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Éjszakai munka a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

A munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel, és a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható. (Társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás például az egészségügy, a közösségi közlekedés, az energiaszolgáltatás.)

Több műszakos a munkáltató tevékenysége, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát. Ez a munkaidő szabályozásának egyik legfontosabb változása. Nem különbözteti meg a törvény a délutáni vagy éjszakai műszakot, nincs jelentősége annak sem, hogy a műszakok egymást váltják-e, az egyetlen feltétel, hogy a munkáltató tevékenysége érje el a heti nyolcvan órát. Ha például a munkáltató heti öt napon végeztet munkát, legalább két, nyolcórás műszakot kell szerveznie, amelyek egymást váltják. Ha a műszakok közt részben átfedés van, például az egyik műszak reggel 6 és délután 14 óra, míg a másik dél

és este 20 óra közt dolgozik, az nem elegendő a többműszakos munkarend megállapításához, mivel a munkáltató csak heti 70 órát működik.

Idényjellegű a munkáltató tevékenysége, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Az idényjelleg fakadhat időjárási, természeti okokból (pl. szabadtéri strand üzemeltetése), de idénymunkáról beszélhetünk akkor is, ha az adott áru vagy szolgáltatás természetéből fakadó objektív okok miatt a munkavégzés bizonyos időszakokban jelentősen eltérő mennyiségű (pl. az év adott szakához kötődik). Ha a munkavégzés időszakossága munkaszervezési okokra vagy megrendelői igényekre vezethető vissza, a munkavégzés nem minősíthető idénymunkának.

Készenléti jellegű a munkakör, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (pl. éjszakai portás), illetve készenléti jellegű a munkavégzés akkor is, ha – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. Az eddig felsorolt rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A végkielégítés szabályai, mértéke és az erre való jogosultság feltételei

Ki lehet jogosult végkielégítésre?

A [Munka Törvénykönyve](#) szabályai szerint végkielégítés illeti meg a munkavállalót, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén, ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozik.

A fentiekben leírtakon kívül további feltétele a végkielégítésre való jogosultságnak, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában egy bizonyos meghatározott tartamban fennálljon. A jogosultság megállapításánál a megszüntető jognyilatkozat közlése és nem a munkaviszony utolsó napja az irányadó.

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.

A végkielégítés mértéke

A [Munka Törvénykönyve](#) szabályai szerint a végkielégítés mértéke

- legalább három év esetén egyhavi,
- legalább öt év esetén kéthavi,
- legalább tíz év esetén háromhavi,
- legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- legalább húsz év esetén öthavi,
- legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.

A végkielégítés mértéke legalább három, illetve öt év esetén egyhavi, tíz vagy tizenöt év esetén kéthavi, húsz vagy huszonöt év esetén pedig háromhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony a fentiekben leírt jogosultság feltételek figyelembe vételével - a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A végkielégítést a munkáltató az utolsó munkában töltött napon köteles megfizetni. A munkaviszony megszüntetése nem válik jogellenessé attól, hogy a munkáltató a végkielégítést nem, vagy hiányosan fizeti meg, ebben az esetben a munkavállaló elmaradt végkielégítését munkaügyi perben követelheti

Felmondási okok a munkáltatói felmondásnál, a felmondás indokolása

A munkáltató indokolási kötelezettsége

A munkáltatói felmondás esetében a munkaviszony megszüntetését a munkáltató köteles megindokolni. A felmondást írásban kell közölni, egyébként az érvénytelen. A felmondás indokolásának, a felmondási indoknak világosnak, okszerűnek és valóságosnak kell lennie. A munkaviszony megszüntetéséről jognyilatkozat valóságosságát és okszerűségét a felmondó nyilatkozatot tevőnek (esetünkben a munkáltatónak kell bizonyítania). A munkáltatói felmondás indokolási kötelezettsége csak azokban az esetekben nem érvényesül, amikor a munkavállaló a Munka Törvénykönyve szabályai alapján nyugdíjasnak minősül, vezető állású vagy ha a munkavállaló a vezetőhöz hasonló jogállású személy (ekkor a felek megállapodása irányadó).

A felmondás indokolásának elveit a bírósági joggyakorlat terén a Legfelsőbb Bíróság (2012. január 1-től Kúria) Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása alakította ki, mely szintén kimondja, hogy a felmondás indokának világosnak és okszerűnek, a felmondás indokolásának pedig világosnak és egyértelműnek kell lennie. Ha munkáltató felmondása nem felel meg ezen követelményeknek, akkor a bírósági joggyakorlat alapján a felmondás jogszerűtlennek minősül.

A felmondási indok jogszerűségének követelményei

A munkáltatói felmondás indokolásának objektíve igaznak kell lennie, objektíve fenn kell állnia a munkáltató ezen intézkedésekor, tehát meg kell felelnie azoknak a tényeknek, melyeket a munkáltató a felmondásának indokolásában megnevez. Ha az ügy már a bíróság előtt van, akkor új felmondási indok már nem nevezhető meg, és nincs helye új felmondási ok vizsgálatának, ha az a felmondásban eredetileg nem szerepelt.

A munkáltató a felmondás indokolásában a felmondás okát köteles világosan megfogalmazni, tehát nem lehet általános vagy közhelyszerű. A felmondás alapjául szolgáló tény, tényeket konkrétan meg kell jelölni a felmondó nyilatkozatban. Ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató azért szünteti meg felmondással, mert az bizonyos feltételeknek nem felelt meg, akkor nem elég csak ezt beleírni a felmondásba, hanem meg kell benne jelölni konkrétan azokat a feltételeket, amiknek a munkavállaló nem tudott megfelelni. Például nincs meg a kellő szakértelme, hogy a munkavégzéshez szükséges technológiát kezelni tudja.

A felmondás jogszerűségét munkáltatói felmondás esetén csak olyan tények alapozhatják meg, amelyeknek a felmondás indokolásában való megjelöléséből világosan kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nem tart igényt a továbbiakban a munkáltató. A felmondás indokának összefüggésben kell lennie a munkavállaló munkaviszonyával.

Az alábbiakban felsorolom azokat a felmondási indokokat, melyek a munkáltatói felmondás esetén a leggyakrabban fordulnak elő.

Minőségi csere

Minőségi cseréről, mint felmondási indokról csak akkor beszélhetünk, ha az adott munkakör magasabb képzettségű, különleges szaktudása vagy több munkatapasztalattal, gyakorlattal rendelkező munkavállalót követel meg. A munkáltató maga jogosult meghatározni az adott munkakör betöltéséhez szükséges követelményeket, a bíróság ezt nem bírálhatja felül, tehát az ilyen felmondási indokkal eszközölt munkaviszony megszüntetés általában csak abban az esetben minősül jogszerűtlennek, ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy az új munkavállaló szakképzettsége, képességei és tapasztalata jobban megfelel az adott munkakörhöz, mint az előző munkavállalóé.

Átszervezés

Az átszervezés olyan munkáltatói esemény, cselekmény, amely a munkáltatói szervezetet valamilyen mértékben megváltoztatja. Ilyen például új munkakörök létrejötte, munkakörök összevonása vagy szétválasztása. Ha az átszervezés tényszerűen, okszerűen indokolja a munkáltató felmondását, akkor megfelel a jogszerű felmondási indok követelményének. A munkáltató személyében bekövetkezett változás csak akkor alapos felmondási indok, ha egyben átszervezéssel is jár.

A munkavállaló által betöltött munkakör tartalmának megváltozása

Ezt a bíróság részletesen megvizsgálja a bizonyítási eljárás során és nem mindig fogadja el alapos felmondási indoknak. Leginkább akkor minősítik jogszerűtlennek, ha csak a munkakör elnevezése változik meg, de a munkakör tartalmilag ugyanaz marad.

A munkavállaló által betöltött munkakör megszűnése

Ha a munkáltató megszünteti a munkáltató által betöltött munkakört, akkor értelemszerűen a munkáltatói felmondás ezen indokra való alapozása megfelelőnek fog minősülni. Azonban a munkáltató ebben az esetben is köteles megfeleni a jóhiszeműség és tisztesség elvének és a rendeletetesszerű joggyakorlás követelményének, azaz nem szüntethet meg egy munkakört, csak azért, hogy a munkavállalójától megváljon, és aztán ugyanazt a munkakört később létrehozza más néven.

További felmondási indok lehet még a bizalomvesztés, munkaköri kötelezettség megsértése, utasítás jogszerűtlen megtagadása, vagy ittas állapotban történő munkavégzés is.

A felmondási idő szabályai

A munkaviszony megszüntetésének egyik lehetséges módja a felmondás. A 2012. július 1-je előtti szabályozás (az 1992. évi XXII. törvény) még rendes és rendkívüli felmondást különböztetett meg, a 2012. évi I. törvény hatályba lépésétől viszont már felmondásról és azonnali hatályú felmondásról kell beszélnünk.

A munkaviszonyt azonnali hatállyal csak az azonnali hatályú felmondás szünteti meg (ezt hívták korábban rendkívüli felmondásnak), az "alap" felmondás esetén a munkaviszony nem szűnik meg rögtön a felmondás közlését követően, hanem a törvényben előírt szabályok szerinti időtartamban fennmarad.

A felmondási idő általános szabályai

A felmondási idő tárgykörében a törvényi szabályozás az időtartam hossza és kezdete szempontjából különböző szabályokat alkalmaz a munkavállalói és a munkáltatói felmondás esetében. A törvény nem határozza meg külön a munkavállalói felmondás és a munkáltatói felmondásra vonatkozó felmondási időt, hanem a munkáltatói felmondás esetére terjeszt ki speciális szabályokat.

A felmondási idő tartama

A [Munka Törvénykönyve](#) szabályai szerint a felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik, és a felmondási időtartama harminc nap, határozott idejű munkaviszony esetén azonban legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

A munkáltatói felmondás esetén, ha a munkavállaló betegség vagy beteg gyermek

ápolása miatt keresőképtelen vagy hozzátartozó otthoni gondozása címén fizetés nélküli szabadságon van, akkor a felmondási idő a fenti esetek időtartamának lejártá után kezdődik, de betegség miatti keresőképtelenség esetén ez az időtartam maximum egy év lehet. A korábbi szabályok szerint ezekben az esetekben még csak közölni sem lehetett a felmondást, az új szabályok szerint azonban ezt már meg lehet tenni, csak a felmondási idő kezdete tolódik ki a fentiekben felsorolt időtartamok lejártát követő napra. Ezt a szabályt csoportos létszámcsökkentés (köznyelven leépítés) esetében csak akkor kell alkalmazni, ha a fenti körülmények a felmondás későbbi közléséről szóló tájékoztatás időpontjában fennálltak (csoportos létszámcsökkentés esetén az erről szóló döntést a felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal korábban kell közölni az érintett munkavállalóval).

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött évek száma alapján meghosszabbodik

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizennyolc év után negyven nappal,
- húsz év után pedig hatvan nappal.

Tehát, ha valakit húsz év munkaviszonyban töltött idő után rúgnak ki, annak összesen kilencven nap (három hónap) felmondási idő jár. A felek megállapodhatnak a fentiekől eltérően is, de legfeljebb hathavi felmondási időben. A felmondási idő számításának szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivétel ez alól azonban a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartama.

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót legalább a felmondási idő felére felmenteni a munkavégzés alól, melyet a munkavállaló kérésének megfelelően legfeljebb két részletben kell megtennie. Ezen időtartamra a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha valamilyen oknál fogva munkabérre egyébként nem lenne jogosult. A törvény rendelkezése szerint a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

A felmondás, az azonnali hatályú felmondás és a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének elhatárolása

A munkaviszony megszüntetése

A felmondás, az azonnali hatályú felmondás, valamint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése a munkajognak egy olyan kategóriáját öleli fel,

mely iránt mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók által talán a legnagyobb érdeklődés mutatkozik meg.

A munkaviszony megszüntetésének fenti három formáját a munkajogban nem jártas emberek gyakran összekeverik egymással, vagy ha nem is keverik őket, az általánosságban elmondható, hogy a szabályaikkal nincsenek teljesen tisztában. Ebben a cikkben ezen intézményeket veszem nagyító alá.

A közös megegyezés

A közös megegyezés kétoldalú jogi aktus, melynek folytán a munkáltató és a munkavállaló megegyeznek a munkaviszony megszüntetésének paramétereiben. A munkaviszony megszüntetésének e formájában a feleket túl a megegyezésükön kívül szinte semmi sem köti, a gyakorlati tapasztalatok alapján ez azonban leginkább a munkavállalóra hátrányos. A legfontosabb tényező, hogy ebben az esetben a munkavállaló elesik a végkielégítéstől és nincs felmondási ideje (ha a megegyezésben a munkaviszony megszüntetésének időpontja az aláírást követő nap, akkor másnap nem áll munkaviszonyban), hacsak nem állapodnak meg benne. Egyes "ravasz" munkáltatók a kirúgásra kiszemelt munkavállalót (néha nem kis presszúrával) sokszor rábeszélik egy ilyen papír aláírására, anélkül, hogy tájékoztatnák őt arról, hogy mi van benne, milyen következményei lehetnek rá nézve, ezért ilyen esetekben nagyon óvatosnak kell lenni. A munkavállalónak is jól jöhet azonban ez a megszüntetési forma, ha például akadt időközben egy jobb álláslehetősége, de ott azonnali, vagy nagyon gyors munkába állást írnak neki elő (azonban a munkáltató is védeni fogja ekkor a saját érdekeit, erre fel kell készülni).

A felmondás

A felmondás egy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó egyoldalú szándéknyilatkozat, mely mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló által megtehető, a munka törvénykönyvében szereplő munkaviszonyra vonatkozó szabályok korlátai között. Legalapvetőbben ez különbözteti meg a közös megegyezéstől, melyhez mindkét fél egyetértése (közös álláspont) szükséges. A felmondás szabályait jelen cikk írásakor - a 2012. évi I. törvény (Mt.) 65-70. §-ai szabályozzák.

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

A munkáltató felmondását köteles megindokolni és a felmondás alapjául szolgáló indok csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Fentiek alapján (valamint a jogszabály kifejezett rendelkezése alapján is) a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat kizárólagosan a munkáltató felmondásának alapjául. A munkáltató csak akkor szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát indokolás nélkül, ha az nyugdíjasnak minősül.

A munkaviszonyt felmondással a munkavállaló is megszüntetheti, felmondását határozatlan idejű munkaviszony esetén nem köteles indokolni, határozott idejű munkaviszony estében viszont már igen. Az utóbbi esetben a felmondás indoka csak

olyan ok lehet, amely a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

A munkáltató bizonyos esetekben nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt, így az Mt.-ben meghatározott helyzetekben lévő munkavállalókat úgynevezett "felmondási védelem" illeti meg.

A felmondási védelem szabálya alapján a munkaviszony nem szüntethető meg

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

A munkavállaló felmondási védelmet keletkeztető tényezőként várandósságára, valamint reprodukciós eljárással összefüggő kezelésére csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság esetén a felmondási védelem csak az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

Speciális felmondási védelmet élveznek azon személyek, akik a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt öt éven belül betöltik, valamint a gyermek hároméves koráig az anyák és a gyermeküket egyedül nevelő apák (feltéve, hogy szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesznek igénybe) mert esetükben a munkáltató csak két esetben mondhat fel.

1. Ha az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló magatartást tanúsítanak (a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegik, vagy egyébként olyan magatartást tanúsítanak, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi) és a munkáltatói felmondást a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása indokolja, vagy
2. Ha munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból, ha a munkáltatónál (az adott munkahelyen) nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

A rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát egészségi okkal összefüggő képessége miatt a munkáltató indokolt felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy a munkavállaló képességére alapított

okból, illetve ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

Az azonnali hatályú felmondás

Az azonnali hatályú felmondás régebben rendkívüli felmondás - a munkaviszony megszüntetésének "legdurvább" formája, mely mögött minden esetben valamiféle lényeges jog- vagy érdeksérelem áll.

Az Mt. rendelkezései szerint a munkáltató vagy a munkavállaló egyaránt megszüntetheti a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondás jogát a törvény időkorláthoz köti, így ez csak az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén pedig a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles részére a felmentés időtartamára járó távolléti díjat, valamint a végkielégítést megfizetni. Ez a fizetési kötelezettség a munkáltatót csak abban az esetben terheli, ha a munkavállaló nyilatkozata nem jogellenes.

Azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül megszüntetheti bármelyik fél a munkaviszonyt a próbaidő tartama alatt, valamint a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt, azonban az utóbbi esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.