

Megszüntethető a munkaviszony:

a) Közös megegyezéssel

Bármelyik fél kezdeményezheti. Ez a munkaviszonyt megszüntető forma általában akkor jellemző, ha a felek között normális viszony alakult ki. A munkaviszony azon a napon szűnik meg, melyet a felek megjelölnek a megegyezésben. Eddig az időpontig a munkavállaló köteles munkát végezni, a munkavégzés alóli felmentését nem kérheti.

b) Azonnali hatállyal

Az azonnali hatállyal történő munkaviszony megszüntetésre általában a *próbaidő alatt* van lehetőség. Ekkor nem kell alkalmazni a felmondási időre, felmondási védelemre vonatkozó szabályokat, és indokolni sem kell döntésünket.

Ha *nem próbaidő alatti munkaviszonyt szüntetnek meg* ily módon, annak nagyon súlyos okának kell lennie, bármelyik fél részéről is történik a kezdeményezés. Elfogadható ok lehet az, ha a másik fél

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlanságból jelentős mértékben megszegte,
- olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását ellehetetleníti (munkavégzés megtagadása, szándékos károkozás, lopás, kábítószeres befolyásoltság, hiányzások igazolásának elmulasztása, stb.).

c) Felmondás

A felmondás olyan egyoldalú jognyilatkozat, amelynek érvényességéhez a másik fél egyetértése vagy elfogadása nem szükséges.

- a munkáltatónak mindig indokolnia kell, a munkavállalónak nem
 - a felmondási idő 30 nap, ami a munkaviszonyban eltöltött idővel arányosan emelkedik
 - a *rendkívüli felmondás* azonnali hatályú, nincs felmondási idő. A felmondás egyoldalú, azt a másik félnek nem kell elfogadnia
 - munkáltatói felmondás esetén
- az indok csak a munkáltató működésével összefüggő vagy a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával kapcsolatban felmerült probléma lehet
 - a munkáltató felmentheti a munkavégzés alól a munkavállalót részben vagy a teljes felmondási idő időtartamára
 - 1 havi végkielégítés jár, ha a munkavállaló legalább 3 évig munkaviszonyban állt az adott cégnél

Felmondási idő

- A felmondási idő a(z írásbeli) felmondás kézhezvételét követő naptól a munkaviszony utolsó napjáig eltelt idő.
- A felmondási idő kezdete a felmondás közlését követő nap.
- A felmondási idő általában 30 nap, de az 1 évet nem haladhatja meg. A felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő arányában hosszabbodik.
- A *munkáltató rendes felmondása esetén* köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele.

- *A munkavállalói felmondás esetén a munkavégzés alóli felmentésre kötelező előírás nincs. A munkáltatónak azonban lehetősége nyílik arra, hogy belátása szerint akár egészben, akár részben a munkavállalót felmentse a felmondási idő alatt a munkavégzés alól. A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkereset illeti meg.*