



Végkielégítés alapvető szabályai

A munkaviszony megszűnésével adott esetben végkielégítést kell fizetni a távozó munkavállalónak. De a végkielégítés nem jár minden esetben, hanem csak a munkaviszonynak meghatározott feltételek mellett való megszűntetése esetén.

Milyen esetben jár végkielégítés?

Végkielégítés egyik leggyakoribb esete, amikor a munkaviszony a munkáltató rendes felmondásával szűnik meg. Ezen felül akkor is jár végkielégítés, amennyiben a munkáltató jogutód nélküli megszűnik. Ilyen lehet, amennyiben a munkáltató cég felszámolás avagy végelszámolás útján szűnik meg.

Végkielégítés jár az olyan esetben is, ha a munkaviszony megszűnése azon okból történik, hogy a munkáltató kikerül a Munka Törvénykönyvének hatálya alól. Ilyen lehet, ha például a munkáltató a közalkalmazottakra vonatkozó jogszabályok alapján jár el, és ezért a munkaviszony helyett már közalkalmazotti jogviszonyként dolgozik tovább a korábbi munkavállaló.

Hány év munkaviszony után jár végkielégítés?

A fentiekben említett esetekben is csak akkor jár végkielégítés, ha munkavállaló a törvényben meghatározott időt – mely min. 3 év – munkaviszonyban töltötte a munkáltatónál.

Azonban rögzíteni szükséges, hogy a végkielégítésre jogosító munkaviszonyban töltött idő hosszának meghatározásakor a munkaviszony időtartamából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően min. 30 napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg. Ilyen lehet, ha például 30 napon meghaladóan táppénzen volt a munkavállaló. Mindezek alól kivétel a szülési szabadság teljes tartama, a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság teljes tartama, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság 3 hónapot meg nem haladó tartama.

Mekkora összegű a végkielégítés?

A végkielégítés mértéke a munkáltatónál letöltött évek számától függ.

Amennyiben min. 3 évet töltünk a munkáltatónál, úgy ez esetben 1 havi; amennyiben min. 5 évet, úgy 2 havi; amennyiben min. 10 évet úgy 3 havi; amennyiben min. 15 évet úgy 4 havi; amennyiben min. 20 évet úgy 5 havi; amennyiben pedig min. 25 évet úgy 6 havi távolléti díj összeg jár végkielégítésként.

Mikor nem jár végkielégítés?

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

Továbbá abban az esetben sem kell végkielégítést fizetni, ha a munkavállaló él felmondással, vagy ha a felek bármelyike azonnali hatályú felmondással szünteti meg a munkaviszonyt.

A szerző Dr. Garancsy Georgina (www.garancsydr.hu) ügyvéd.



Dr. Garancsy Georgina Ügyvéd

E-mail: iroda@drgarancsy.hu

Mobil: +36 30 878 4136

Web: www.garancsydr.hu