

MUNKÁLTATÓI FELMONDÁS

Ezúton értesítem, hogy a munkáltatónál (székhely:; adóazonosító:; cégjegyzékszám [vagy egyéb regisztrációs szám]:, képviseli:, [név, pozíció]) napjától fennálló, határozatlan időtartamú munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 65–70. §-ai alapján, a jelen irat kézbesítését követő napon kezdődő, ... nap felmondási idővel

munkáltatói felmondással megszüntetem.

A felmondási idő felében Ön munkavégzésre köteles; a felmondási idő másik felében mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, amely időszakra Önt távolléti díj illeti meg.

Tájékoztatom, hogy Ön végkielégítésre jogosult / nem jogosult.

Tájékoztatom, hogy az Ön – a munkaviszony megszűnéséig esedékes – pénzbeli járandóságait, továbbá a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos igazolásokat az utolsó munkában töltött naptól számított 5 munkanapon belül juttatom el az Ön részére.

Utasítom, hogy munkakörét az utolsó munkában töltött napon részére – jegyzőkönyv felvétele mellett – adja át, valamint az Ön birtokában lévő, a Munkáltató tulajdonába tartozó iratokat és a Munkáltató által a munkavégzéshez rendelkezésre bocsátott munkaeszközöket (mobiltelefon, laptop, kulcs, belépőkártya stb.), átadás-átvételi jegyzőkönyv felvétele mellett, szintén e napon részére adja át.

Tájékoztatom arról, hogy az Önt – időbeli korlátozás nélkül – titoktartási kötelezettség terheli a munkaviszonyával összefüggésben tudomására jutott üzleti titkok tekintetében, valamint Ön ezeken túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.

Amennyiben a jelen munkáltatói felmondást sérelmesnek tarja, annak átvételétől számított 30 napon belül keresettel fordulhat a Törvényszékhez (..... [cím]) az Mt. 287. § (1) bekezdése alapján. Tájékoztatom, hogy keresetlevelét benyújthatja a belföldi lakóhelye, ennek hiányában belföldi tartózkodási helye szerint illetékes törvényszék előtt is. A pert megindíthatja azon törvényszék előtt is, amelynek illetékességi területén Ön huzamos ideig munkát végez vagy végzett.

INDOKOLÁS

.....
.....
..... [1]

....., [keltezés helye, ideje]

.....
Munkáltató

Alulírott munkavállaló kijelentem, hogy velem szemben felmondási tilalomra* okot adó körülmény nem áll fenn.

*Felmondási tilalmak:

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

....., [keltezés helye, ideje]

.....
Munkavállaló

Kijelentem továbbá, hogy velem szemben felmondási korlátozásra** okot adó körülmény nem áll fenn.

**Felmondási korlátozások:

- a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző 5 év
- munkavállaló anyja vagy a gyermekét egyedül nevelő apa, a gyermek 3 éves koráig
- rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban való részesülés
- üzemi tanács elnöke vagy e tisztség megszűnését követő 6 hónap (ha legalább 12 hónapon keresztül betöltötte az elnöki tisztséget)
- munkajogi védelemre megjelölt, választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló vagy e tisztség megszűnését követő 6 hónap (ha legalább 12 hónapon keresztül betöltötte az elnöki tisztséget)
- munkavédelmi képviselő vagy e tisztség megszűnését követő 6 hónap (ha legalább 12 hónapon keresztül betöltötte az elnöki tisztséget)

....., [keltezés helye, ideje]

.....
Munkavállaló

A munkáltatói felmondást átvettem.

....., [keltezés helye, ideje]

.....
Munkavállaló

[1] Az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében a munkaviszony-megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő (itt: a munkáltató) bizonyítja. Az Mt. 66. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató felmondását köteles megindokolni; a (2) bekezdés szerint a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.