

DIPLOMADOLGOZAT

Tóth-Horváth Viktória Renáta

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak

A munkaviszony megszüntetésének gyakorlata

Belső konzulens: dr. Csáky Zoltán

mestertanár

Belső konzulens intézete/tanszéke:

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet,
Nemzetközi Szabályozási és Gazdasági Jogi
Tanszék

Készítette:

Tóth-Horváth Viktória Renáta

Budapest

2024

Köszönetnyilvánítás

Szeretném kifejezni hálámat mindazoknak, akik segítettek és támogattak a diplomadolgozatom elkészítésében. Először is köszönöm a témavezetőmnek, dr. Csákay Zoltánnak a szakmai útmutatást, türelmet és bátorítást, amelyet a kutatásom során kaptam. Hálás vagyok a véleményéért, javaslataiért és a rendelkezésére álló időért, amelyek mind hozzájárultak a dolgozatom sikeréhez.

Külön köszönet illeti azokat a személyeket, akik részt vettek a kérdőíves felmérésben, és hozzájárultak a kutatásomhoz értékes válaszaikkal.

Köszönöm a férjem, családom és barátaim támogatását, akik mindig bátorítottak, segítettek a nehéz pillanatokban, és inspiráltak a munka folytatására.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	6
2. Szakirodalmi áttekintés	7
2.1. A munkaviszonyról általánosságban.....	7
2.2.1. A felmondás	9
2.2.2. A felmondási idő	14
2.2.3. A végkielégítés	16
2.3. A munkaviszony megszüntetésének pszichológiai háttere	18
2.4. A fluktuáció.....	20
2.4.1. Fluktuációs helyzetek Magyarországon	21
2.5. A munkaviszony megszüntetésével járó kötelezettségek.....	21
3. Kutatás.....	23
3.1. Kutatásmódszertan	23
3.1.1. Adatgyűjtés.....	23
3.1.2. Mintavétel.....	23
3.1.3. Résztvevők	23
3.1.4. Adatfeldolgozás és elemzés	23
3.1.5. Etikai szempontok	24
3.2. Hipotézisek.....	24
3.3. A kérdőív elemzése	27
3.3.1. A kérdőíves vizsgálatban résztvevők bemutatása	28
3.3.2. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos tapasztalatok	37
3.4. A hipotézisek vizsgálata.....	44
4. Összefoglalás.....	48
5. Irodalomjegyzék.....	50
6. Mellékletek:.....	52

6.1. A kérdőív.....	52
6.2. Ábrajegyzék	58
6.3. Nyilatkozatok	59

1. Bevezetés

A munkaviszony megszüntetésének gyakorlata minden társadalmi-gazdasági környezetben kiemelt fontosságú és érzékeny téma. Az emberek életének jelentős részét a munkahelyük tölti ki, így a munkaviszony megszüntetése komoly érzelmi és anyagi hatásokkal járhat mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára. Ez a téma különösen aktuális és fontos napjainkban, amikor a munkaerőpiaci folyamatok, a technológiai fejlődés és a gazdasági változások gyors üteműek és komplexek.

Az legfrissebb adatok szerint a 2023-as évben a technológiai szektor vállalatai globálisan 1600 alkalmazottat bocsátottak el naponta (LinkedIn, 2024). De a fluktuáció jelentősége munkavállalói oldalról is megmutatkozott. Az Indeed leírása szerint az Egyesült Államokban nagyjából 47,4 millió alkalmazott mondott fel 2021-ben, ez pedig az előző évekhez viszonyítva növekvő tendenciát jelent (Indeed, 2022).

Ezt a diplomamunka-témát azért választottam, mert érdekelnek és fontosnak tartom a munkaviszony megszüntetésének folyamataival kapcsolatos kérdéseket, és szeretném mélyebben megérteni a témát. A célom, hogy átfogó képet adjak arról, hogyan zajlik a munkaviszony megszüntetése a gyakorlatban, milyen jogi és etikai kérdések merülnek fel ezzel kapcsolatban, valamint hogyan érinti mindez a munkavállalókat és a munkáltatókat.

A dolgozat felépítése a következő: Először áttekintem a szakirodalmat a munkaviszony megszüntetésének témakörében, kiemelve a legfontosabb jogszabályokat, korábbi kutatások eredményeit és az egyes módszerek előnyeit és korlátait. Ezután ismertetem az általam felállított hipotéziseket és bemutatom a kutatásom módszerét, amely kérdőíves kitöltések elemzésére épül, a munkaviszony megszüntetésének témájára fókuszálva. Majd összefoglalom a kutatás eredményeit és levonom a következtetéseket, amelyek segíthetnek jobban megérteni és kezelni a munkaviszony megszüntetésének gyakorlatát.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. A munkaviszonyról általánosságban

A munkaviszony általánosságban a munkavállaló és a munkáltató közötti jogi kapcsolatot jelenti. Ebben a kapcsolatban a munkavállaló vállalja, hogy munkát végez a munkáltató számára, cserébe a munkáltató fizetést vagy más juttatásokat nyújt. A munkaviszony alapvető elemei:

- **Munkaszerződés:** A munkaviszony létrejöttét rögzítő írásos vagy szóbeli megállapodás. A munkaszerződés tartalmazza a munkakör leírását, a munkavégzés helyét, az időtartamot, a fizetést és a munkáltató és munkavállaló jogait és kötelezettségeit.
- **Munkaidő:** A munkavállaló által a munkáltató számára végzett munka időtartama. A munkaidő lehet teljes munkaidős (általában napi 8 óra), részmunkaidős vagy rugalmas.
- **Munkabér:** A munkavállaló által végzett munkáért járó juttatás. A fizetés lehet havi bér, órabér vagy más formában történő kifizetés. A munkabér összegét és fizetési gyakoriságát a munkaszerződés határozza meg.
- **Munkavédelem:** A munkáltató köteles biztosítani a munkavállalók egészségét és biztonságát a munkahelyen. Ez magában foglalja a munkavédelmi előírások betartását és a munkavállalók oktatását.
- **Felmondás és felmondási idő:** A munkaviszony megszüntetésének folyamata. A munkavállaló vagy a munkáltató felmondhat a munkaviszonyban meghatározott feltételek szerint. A felmondási idő a munkaviszony megszüntetésének előre meghatározott időszaka.

Fontos megjegyezni, hogy a munkaviszony részletes szabályai országonként eltérhetnek. A munkavállalóknak és munkáltatóknak érdemes tájékozódni a helyi munkajogi előírásokról és jogszabályokról.

2.2. A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének jogi háttere

A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének jogi szabályozása meghatározó fontosságú a munkaügyi kapcsolatok rendezettsége és a munkavállalók védelme szempontjából. A 2024-es Munka Törvénykönyve (Mt.) Magyarország munkajogi szabályozásának alapját képezi, és részletesen foglalkozik a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének folyamatával és feltételeivel.

2023-tól számos területet érintő módosítások léptek életbe, ezek sorában számos új szabállyal bővültek a munkaviszony megszüntetésének lehetőségei is. Ilyen például az indokolási kötelezettség munkavállalói kérelemre. Az EU jogközelítési szempontnak való megfelelés érdekében az Mt. úgy szabályoz, hogy a munkáltató – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére a gondozói munkaidő-kedvezmény, az apasági szabadság, a szülői szabadság, illetve a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy az előbbieket szerint ismertetett munkaszerződés, illetőleg a foglalkoztatási feltételek módosítása iránti kérelem miatt került sor. Ez a lehetőség az indokolást nem igénylő, a próbaidőhöz kapcsolódó azonnali hatályú felmondás, továbbá a nyugdíjasnak minősülő, valamint a vezető állású munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondása esetén jelent a korábbi szabályokhoz képest többletvédelmet. Minden más munkaadói, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot ugyanis indokolni kell. A munkavállaló az indokolást annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti (drandirko.hu, 2023).

A munkaviszony megszűnésének jogcímei: Az Mt. 63. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- jogállásváltozással, vagyis abban az esetben, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás során a gazdasági egységet átvevő munkáltató jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján nem az Mt. hatálya alá tartozik.

Ezek a változások hozzájárulnak az átlátható és kiszámítható munkakörülményekhez, valamint a munkavállalók jogainak védelméhez.

A munkaviszony megszüntetése többféle módon történhet (Mt. 64 § (1) bekezdés), és fontos, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállaló tartsa be a jogszabályokat. Íme egy összefoglaló a munkaviszony megszüntetésének folyamatairól:

- **Közös megegyezés:** Ha mind a munkáltató, mind a munkavállaló egyetért a munkaviszony megszüntetésében, közös megegyezéssel történik a folyamat. Ebben az esetben nincs szükség felmondási időre.
- **Felmondás:** A munkáltató vagy a munkavállaló egyoldalúan felmondhat a munkaviszonynak. A felmondásnak megfelelő indokoknak kell alátámasztaniuk ezt a lépést. A felmondási időtartamot be kell tartani.
- **Azonnali hatályú felmondás:** Bizonyos esetekben, például próbaidő alatt vagy súlyos jogsértés miatt, azonnali hatállyal megszüntethető a munkaviszony.

2.2.1. A felmondás

Magyarországon 2021-ben a 18–39 éves korosztály egyharmada váltott munkát, 2023-ban viszony már ennek a korosztálynak a fele (portfolio.hu, 2023). Ebből is látható, hogy a felmondásból eredő fluktuáció komoly hatást gyakorol a magyar munkaerőpiacra, ezért is érdemes megvizsgálni a jogi hátterét.

A munkaviszony megszüntetésének érvényessége attól függ, hogy az írásban történt-e. Ha nem írásban történt, a munkaviszony megszüntetése jogellenes. A munkaviszony megszüntetésének módjai szigorúan meghatározottak, és nem lehet tőlük eltérni. Érvénytelen az a nyilatkozat, amely korlátozza bármelyik fél jogát a munkaviszony megszüntetésére.

Ha a munkaviszony már megszűnt, akkor általában nem lehet joghatással bíró nyilatkozatot tenni a munkaviszony megszüntetésére, függetlenül attól, hogy a megszüntetés jogszerű volt-e vagy sem (hrsentinel.hu, 2024).

A munkavállaló és a munkáltató bármikor közös megegyezéssel megszüntetheti a munkaviszonyt (Mt. 61 § (1) bekezdés). A közös megegyezés mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszony esetében lehetséges. A megállapodásnak tartalmaznia kell a felek egyértelmű akaratát, valódi szándékát és a megszüntetés időpontját. A közös megegyezés keretében a felek más kérdésekben is megállapodhatnak. A munkáltatónak elegendő időt kell biztosítania a megállapodás áttekintésére és aláírására, és nem szabad olyan magatartást tanúsítania, amely kényszerítő hatással van a munkavállalóra vagy megfélemlíti őt. A munkaviszonyt csak akkor lehet megszüntetni, ha a felek minden vitás kérdésben

megállapodnak, nem lehet megállapodni csak a megszüntetésről vagy annak egyes kérdéseiről, ha nincsenek más igények.

A közös megegyezéssel történő megszüntetés bármikor lehetséges (például a felmondási védelem fennállása alatt is), azonnali hatállyal vagy a felek által megjelölt későbbi időpontban.

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti (a köznyelv ezt kirúgásnak vagy elbocsátásnak nevezi). Ha a felek megállapodnak, a munkaviszonyt legfeljebb egy évig nem lehet felmondással megszüntetni (Mt. 65 § (2) bekezdés). A felmondás az egyik fél egyoldalú jognyilatkozata, amely a közléssel hatályosul és a felmondási idő lejárta után megszünteti a munkaviszonyt. A munkáltató nem vonhatja vissza egyoldalúan a nyilatkozatát, csak a munkavállaló hozzájárulásával.

A munkaviszony megszüntetése esetén a munkáltató képviselőjében jognyilatkozatot tehet a munkáltatói jogkör gyakorlója. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosult személy (szerv, testület) gyakorolta, az eljárás érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója jóváhagyta a jognyilatkozatot. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

A munkáltató nem köteles indokolni a határozatlan idejű munkaviszony felmondását, ha a munkavállaló nyugdíjas vagy vezető állású.

A munkáltató köteles indokolni a felmondását, a felmondásból világosan ki kell tűnnie az intézkedés okának. A törvény nem határoz meg konkrét felmondási okokat, összefoglalva jelöli meg a felmondás lehetséges okait. E szerint csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, képessége, illetve a munkáltató működése lehet ok. Ha ez nem felel meg, a munkáltató felmondása jogszerűtlen lesz (Mt. 66 § (1)–(3) bekezdés).

Ha több felmondási indokot jelölnek meg, elegendő, ha azok közül egy valós.

A felmondás ideje alatt a munkaviszony fennáll, ezért azonnali hatályú felmondást lehet közölni, és ez nem tekinthető a felmondás visszavonásának.

A felmondási indoknak nem csak valósnak, hanem okszerűnek is kell lennie, a felmondást nem bármely, hanem csak olyan tényekkel, körülményekkel lehet elfogadhatóan indokolni, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. A valós indok sem teszi jogszerűvé a felmondást, ha az nem okszerű.

A munkáltatói felmondást megalapozhatja a bizalomvesztés, továbbá jogszerű felmondási ok lehet valamely munkaköri kötelezettség megszegése és az utasítás ellenes munkavégzés. A felmondás oka lehet a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása, kivéve, ha a munkavállaló a törvényben foglaltak szerint jogszerűen tagadja meg az utasítás teljesítését.

A munkaviszonyt a munkáltató működésével összefüggő ok miatt lehet megszüntetni. A munkáltató működésével összefüggő oknak minősülhet például az átszervezés, a munkakör megszüntetése, a létszámcsökkentés, valamint a minőségi csere.

A törvény szerint, ha a munkaviszonyt a munkáltató szünteti meg, a jognyilatkozat indokának valósága és okszerűsége tekintetében a bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terheli.

A törvény megtartja a felmondási tilalom intézményét, e szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandóság, a szülési szabadság, továbbá a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt.

Nem szüntethető meg munkáltatói felmondással a munkaviszony a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartama alatt sem.

A törvény a családok támogatását kívánja elősegíteni azzal a rendelkezéssel, amely szerint felmondási védelem illeti meg a munkavállaló nőt az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónapig. A védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó. A védelem fennállására a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta (Mt. 65 § (3) bekezdés g) pont).

Csoportos létszámcsökkentés esetén a védelem alkalmazása szempontjából az az időpont irányadó, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót tájékoztatja (Mt. 65 § (4) bekezdés).

Abban az esetben, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a védelem az anyát illeti meg. E rendelkezést az indokolja, hogy a gyakorlati tapasztalatok alapján a gyermek születését követő időszakban a gyermek gondozásában az anyának van nagyobb szerepe.

Nem köteles a felmondást a munkáltató indokolni, ha a munkavállaló öregségi nyugdíjasnak minősül. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása szempontjából

öregségi nyugdíjra való jogosultság címén nem minősül nyugdíjasnak, aki a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt (melyet a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. §-a szabályoz) nem töltötte be, tekintet nélkül arra, hogy egyébként társadalombiztosítási szabályok szerint öregségi nyugdíjra jogosult. Ahhoz, hogy a munkavállaló nyugdíjasnak minősüljön nem elegendő a jogosultság megszerzése, a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha részére a nyugellátást jogerős határozattal megállapították.

A törvény mellőzi azt a rendelkezést, amely szerint a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. A mellőzés indoka a miniszteri indokolás szerint az, hogy a munkaviszony megszüntetése előtt a munkáltató a munkavállalót azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik. A munkaügyi perekben a meghallgatás elmaradását a bíróságok egyébként sem értékelték, önmagában ennek elmaradása nem eredményezte a felmondás jogellenességét.

A törvény mellőzi azt a bizonytalan szabályozást, amelynek értelmében a munkavállaló munkaviszonyát felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíj korhatár betöltését megelőző öt éven belül, vagyis a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg, kivéve, ha a munkavállaló egyébként az öregségi nyugdíjon kívül más nyugellátásban részesült. A miniszteri indokolás szerint ennek magyarázata, hogy a különösen indokolt eset fogalma nehezen értelmezhető és a munkaügyi gyakorlatban bizonytalanságot okozott.

A törvény meghatározza a "védett kor" szabályozását. A védett időszak továbbra is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évre vonatkozik, de a munkáltató csak akkor szüntetheti meg felmondással a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát, ha a munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét, vagy olyan magatartást tanúsít, amely lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását (Mt. 66 § (5) bekezdés).

A munkaviszony megszüntethető a munkavállaló képességével összefüggő okból vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is. Ennek feltétele, hogy a munkaszerződésben

meghatározott munkahelyen – vagy ha ez hiányzik, akkor azon a munkahelyen, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi – nincs olyan betöltetlen munkakör, amely megfelel a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek és gyakorlatnak, vagy a munkavállaló elutasítja az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot. A képesség magában foglalja az eredményes tevékenység személyes feltételeit, azaz a munkavállalónak rendelkeznie kell mindazon feltételekkel, amelyek szükségesek a munkaköri feladatainak teljesítéséhez (Mt. 66 § (5) bekezdés).

A felmondási védelem a gyermek hároméves koráig az anyát is megilleti, ha az anya szülési vagy gyermek gondozása céljából nem vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot (Mt. 66 § (6) bekezdés).

Az üzemi tanács elnökének munkaviszonyát a munkáltató csak az üzemi tanács egyetértésével szüntetheti meg felmondással. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A törvény fenntartja a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmét. A törvény szerint a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetnél választott tisztséget betöltő, és a szakszervezet által megjelölt munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez.

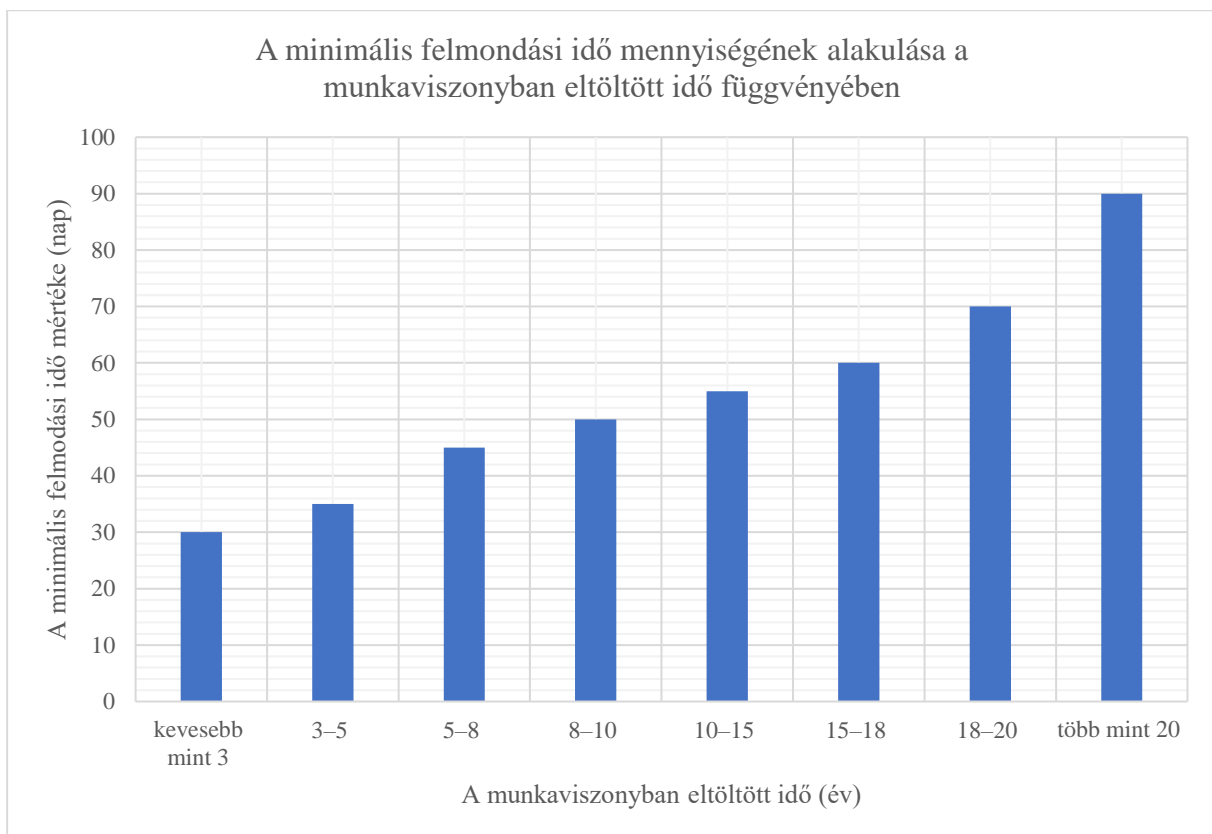
A törvény biztosítja, hogy a munkáltató a törvényben meghatározott esetekben a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntethesse. A törvény szerint a felmondás az alábbi esetekben alkalmazható: a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén, illetőleg a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetlenné válik. A törvény mentesíteni kívánja a munkáltatót a határozott időtartamra létesített, de a rendeltetését veszített munkaviszony további fenntartásától, így mellőzi azt a korábbi rendelkezést, amely szerint a munkáltatónak egyévi, vagy ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb a hátralévő időre jutó átlagkeresetet kell megfizetnie (ez a kötelezettség csak azonnali hatályú felmondás esetén áll fenn határozott idejű munkaviszony esetében) (Mt. 66 § (8) bekezdés).

A törvény szerint a munkavállaló a határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni (Mt. 67 § (1) bekezdés).

2.2.2. A felmondási idő

A felmondás esetén a felmondási idő a felmondás közlését követő napon indul, de munkáltatói felmondás esetén, ha a munkavállaló betegség, beteg gyermek ápolása miatt keresőképtelen, vagy hozzátartozó otthoni gondozása miatt fizetés nélküli szabadságon van, akkor a felmondási idő ezek lejártát követő napon kezdődik. Betegség miatti keresőképtelenség esetén a felmondási idő kezdete legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy évvel tolódhat ki. Tehát a törvény szerint a felmondási idő kezdetének legkorábbi lehetséges időpontja a közlés napja, de előfordulhat, hogy a felmondási idő csak a közlés után hosszabb idő elteltével kezdődik (Mt. 68 § (1)–(2) bekezdés).

A felmondási idő alapvetően 30 nap, amely a munkáltatónál töltött évek szerint arányosan növekszik (1. ábra). A felek ennél hosszabb felmondási időben is megállapodhatnak, de a felmondási idő ebben az esetben sem lehet több hat hónapnál. Határozott idejű munkaviszony esetében a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tart (Mt. 69 § (1)–(2) bekezdés).



1. ábra: A minimális felmondási idő mennyiségének alakulása a munkaviszonyban eltöltött idő függvényében
Forrás: Saját szerkesztés Mt. 69 § (1)–(2) bekezdése alapján

A felmondási idő számításánál nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó időtartamot, 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 időtartamát (Mt. 69 § (4) bekezdés).

Csoportos létszámcsökkentés esetén a fenti szabályokat abban az esetben kell alkalmazni, ha azok a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó munkáltatói döntésről adott tájékoztatás időpontjában állnak fenn. A tájékoztatást a munkáltató a felmondás és az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően 30 nappal köteles a munkavállalónak megadni (Mt. 75 § (1) bekezdés).

A törvény szerint a felmondási idő mind a munkavállaló mind a munkáltató rendes felmondása esetén legalább 30 nap. A felmondási idő tartama a munkaviszonyban töltött idővel arányosan nő, a felmondási időt az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő alapján kell kiszámítani.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a felmondási idő számítása szempontjából az átadó és az átvevő munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartamokat össze kell számolni.

Ha a munkáltató felmondással megszünteti a munkavállaló munkaviszonyát, köteles a munkavállalót a felmondási idő felére mentesíteni a munkavégzés alól. A felmentési idő számításakor a töredék napot a munkavállaló javára kell egész napként figyelembe venni. A munkavégzés alóli felmentés több részletben is megtörténhet. A felmentési idő legalább felét a munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadni. Ebben az esetben is érvényes a rendeltetésszerű joggyakorlás elve (Mt. 70 § (1)–(3) bekezdés).

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabb időre, vagy akár a teljes felmondási időre mentesítse a munkavégzés alól. Ennek alapja lehet a munkavállalóval kötött megállapodás és a munkáltató egyoldalú döntése is. Munkavállalói felmondás esetén a munkáltató mentesítheti a munkavállalót a munkavégzés alól. A kötelezőnél nagyobb mértékű felmentés nem eredményezi a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megsértését.

A munkavállaló felmondása esetén – ha nincs mentesítve a munkavégzési kötelezettség alól – köteles a teljes felmondási időt ledolgozni.

A felmondási idő alatt bekövetkezett keresőképtelenség, vagy az ekkor kiadott vagy igénybe vett szabadság időtartamával a felmondási idő nem hosszabbodik meg, ezek a munkaviszony megszűnésének időpontját nem érintik. Ha a munkavállaló ezen időre munkabérre egyébként nem lenne jogosult, akkor munkavégzés alóli felmentés időtartamára távolléti díj illeti meg.

A kifizetett munkabért nem lehet visszakövetelni, ha a munkavállalót véglegesen felmentették a munkavégzés alól, és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállaló munkavégzés alóli felmentése után következett be (Mt. 70 § (4) bekezdés).

2.2.3. A végkielégítés

A munkavállaló jogosult végkielégítésre, ha a munkaviszonya a munkáltató felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése miatt megszűnik. Ha a munkaviszonya azért szűnik meg, mert a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem tartozik e törvény hatálya alá, a munkavállaló – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – szintén jogosult a végkielégítésre (Mt. 77 § (1) bekezdés).

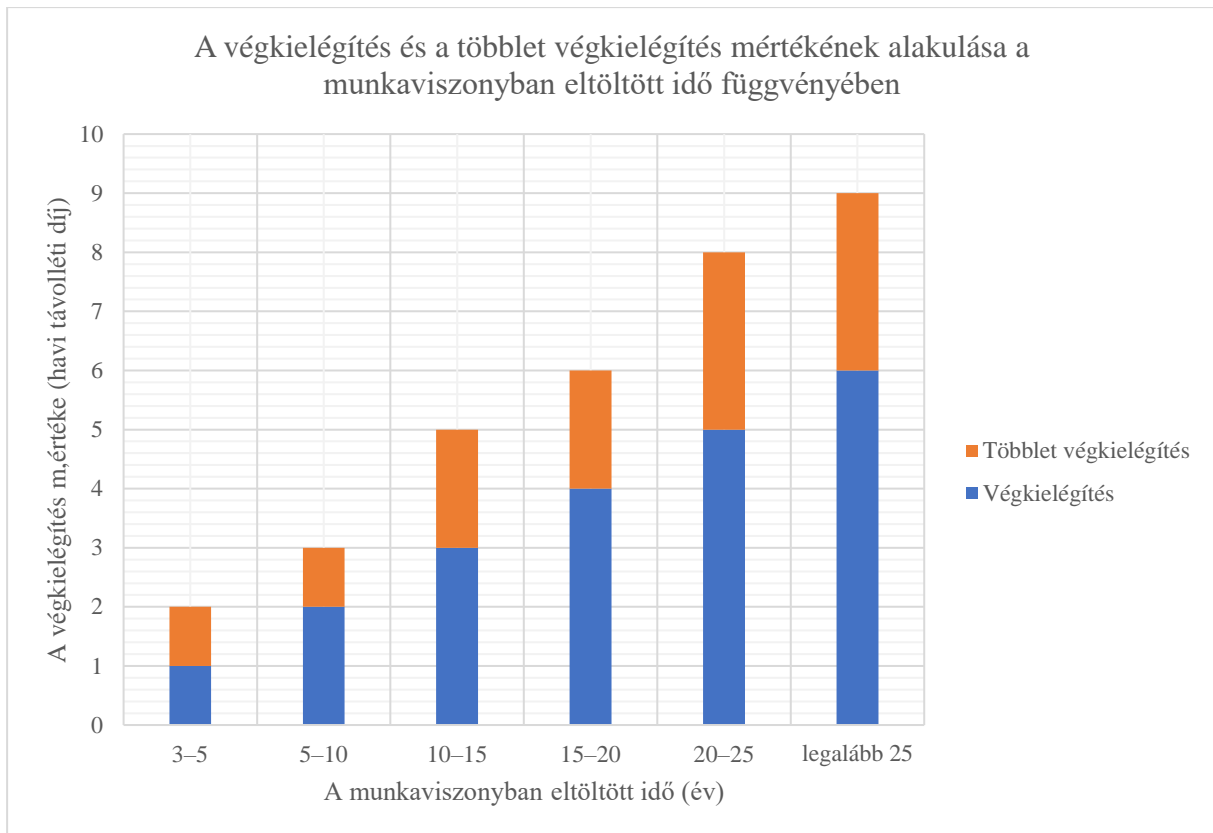
A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a törvényben meghatározott időtartamban fennálljon. A jogosultság megállapításánál a megszüntető jognyilatkozat közlése az irányadó, nem a munkaviszony utolsó napja.

A törvény szerint a jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az időtartamot, amely egybefüggően legalább 30 napot meghalad és amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg. A családok támogatása érdekében a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartamát be kell számítani. Ugyanígy a tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés okán igénybe vett fizetés nélküli szabadság 3 hónapot meg nem haladó tartama is beszámítandó (Mt. 77 § (2) bekezdés a)–b) pont).

A végkielégítésre való jogosultság alapjául szolgáló időtartamok és a végkielégítés mértékei a korábbi szabályozáshoz képest nem változtak (Mt. 77 § (3)–(4) bekezdés). A végkielégítés mértéke a munkáltatónál töltött évek szerint arányosan növekszik (2. ábra).

A törvény szabályozza a többlet végkielégítés mértékét, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében

szűnik meg, a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül. A többlet végkielégítés mértéke szintén a munkáltatónál eltöltött időtartamhoz igazodik (2. ábra).



2. ábra: A végkielégítés és a többlet végkielégítés mértékének alakulása a munkaviszonyban eltöltött idő függvényében

Forrás: Saját szerkesztés Mt. 77 § (3)–(4) bekezdése alapján

A törvény szerint a munkavállaló nem jogosult a végkielégítésre, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül – ide nem értve a megváltozott munkaképességűek ellátásában (rehabilitációs vagy rokkantsági ellátás), a korhatár előtti ellátásban és szolgálati járandóságban részesülőket –, illetőleg a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása és a nem egészségi okkal összefüggő képessége (Mt. 77 § (5) bekezdés).

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

2.3. A munkaviszony megszüntetésének pszichológiai háttere

A munkaviszony megszüntetése nem csupán egy jogi aktus, hanem egy olyan esemény, amely komoly pszichológiai hatásokkal jár mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára. Ez az esemény sokszor kivált stresszt, bizonytalanságot és érzelmi zavarokat mindkét fél részéről. Ebben a fejezetben megvizsgálom a munkaviszony megszüntetésének pszichológiai hátterét, és áttekintem, hogyan befolyásolja ez az esemény az érintett felek mentális egészségét.

Stressz és lelki megterhelés:

A munkaviszony megszüntetése általában jelentős stresszt és lelki megterhelést jelent mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára. A munkavállalók számára a munkahely elvesztése gyakran váratlan és traumatikus esemény, amely súlyos lelki zavart okozhat, például szorongást, depressziót vagy önértékelési problémákat. A munkáltatók számára pedig a munkavállalók elbocsátása vagy leépítése súlyos lelkiismeret-furdalással és etikai dilemmákkal járhat (Mandal et al., 2011)

Bizonytalanság és kontrollvesztés:

A munkaviszony megszüntetése gyakran jár bizonytalansággal és kontrollvesztéssel. A munkavállalók számára a jövőbeli bizonytalanság és a pénzügyi nehézségek miatti aggodalmak gyakoriak lehetnek, míg a munkáltatók számára az elbocsátott munkavállalók helyettesítésének vagy a cég jövőjének bizonytalansága okozhat jelentős stresszt és aggodalmat (Mjoli & Ngirande, 2020).

Az újrakezdés pszichológiája:

Fontos megérteni azt is, hogy a munkaviszony megszüntetése egyben lehetőséget is jelent az újrakezdésre és az új lehetőségek felkutatására mindkét fél számára. Az újrakezdés pszichológiája alapvető fontosságú ebben az időszakban, és segíthet az érintetteknek megbirkózni a változás okozta stresszel és bizonytalansággal (Klotz & Bolino, 2016).

A munkaviszony megszüntetéséhez vezető pszichológiai tényezők összetettek és változatosak lehetnek, és függenek a konkrét helyzettől és az érintett felek egyéni jellemzőitől. Néhány gyakori pszichológiai tényező a következő:

- **Konfliktusok a munkahelyen:** A munkahelyi konfliktusok, legyenek azok munkatársi, vezetői vagy szervezeti konfliktusok, jelentős stresszt és feszültséget okozhatnak a munkavállalók számára, és hozzájárulhatnak a munkaviszony megszüntetéséhez (Ayoko et al., 2003).
- **Munkahelyi stressz:** A túlterheltség, a munkahelyi elvárásoknak való megfelelés, a munkahelyi bizonytalanság és a munkahelyi konfliktusok mind olyan tényezők, amelyek növelhetik a munkavállalók stresszszintjét, és hozzájárulhatnak a munkaviszony megszüntetéséhez (Lazányi, 2016).
- **Alacsony munkahelyi elégedettség:** Ha a munkavállalók elégedetlenek a munkahelyi környezettel, a munkakörülményekkel vagy az elvárásokkal, akkor nagyobb valószínűséggel fognak kilépni vagy elbocsátásra kerülni (Mishra, 2013)
- **Személyes problémák:** Az egyéni életbéli stressz, mentális egészségügyi problémák, családi problémák vagy párkapcsolati gondok mind olyan tényezők, amelyek befolyásolhatják a munkavállalók teljesítményét és jelenlétét a munkahelyen, és hozzájárulhatnak a munkaviszony megszüntetéséhez.

Felelősség:

Úgy gondolom, hogy a mentális egészség védelmének érdekében fontos, hogy a munkáltatók támogató módon kezeljék a munkaviszony megszüntetését. Az átláthatóság, a tisztességes bánásmód és a támogatási szolgáltatások (pl. outplacement programok, tanácsadás) segíthetnek csökkenteni a negatív hatásokat. A munkavállalók számára pedig a szakemberek támogatása és a társadalmi védőhálóra való támaszkodás fontos lehet a mentális egészség megőrzése érdekében.

2.4. A fluktuáció

A munkaerő fluktuáció olyan jelenség, amely a munkavállalók állandó mozgását és cseréjét jelenti a munkaerőpiacon. Ez a folyamat magában foglalja a munkavállalók elvándorlását egy vállalattól egy másikhoz, valamint a munkaerőpiacra való belépést és kilépést is. A fluktuáció mértéke különböző iparágakban és régiókban eltérő lehet, és számos tényező befolyásolja (Ruso, 2021).

A fluktuáció számszerűsítése úgy történik, hogy a kilépő munkavállalók számát elosztjuk az átlagos állományi létszámmal (HRportal, 2023)

A fluktuációnak számos oka lehet, de a jelenség egyértelműen összefügg a munkavállaló elégedettségével (Zhu, 2013). Néhány fluktuációs ok a következő:

- Munkakörnyezet és vezetési gyakorlatok:
 - Rossz munkakörnyezet, magas stresszszint, rossz vezetői gyakorlatok és kommunikáció negatívan befolyásolhatják a munkavállalók elkötelezettségét és hosszú távú elhelyezkedését.
 - A jó vezetői gyakorlatok, támogató munkakörnyezet és lehetőségek a szakmai fejlődésre csökkenthetik a fluktuációt.
- Jövedelem és juttatások:
 - Alacsony bérek, hiányzó juttatások és előrelépési lehetőségek növelhetik a munkavállalók elvándorlásának kockázatát.
 - Versenyképes bérek és juttatások hozzájárulhatnak a munkavállalók hűségéhez.
- Személyes okok:
 - Családi okok, lakóhelyváltás, szakmai fejlődési lehetőségek vagy más személyes okok miatt a munkavállalók dönthetnek a váltás mellett.
- Gazdasági és piaci tényezők

A fluktuáció kezelésére a vállalatoknak olyan stratégiákat kell alkalmazniuk, mint a versenyképes fizetések és juttatások biztosítása, a munkavállalói elégedettség növelése, a szakmai fejlődés és előrelépési lehetőségek támogatása, valamint a pozitív és támogató munkahelyi kultúra kialakítása. Az ilyen intézkedések hozzájárulhatnak a dolgozók megtartásához és a szervezet sikeréhez (Aziri, 2011).

2.4.1. Fluktuációs helyzetek Magyarországon

A magyarországi vállalatok fluktuációs helyzetének elemzésére több kutatás is rendelkezésre áll. Az alábbiakban a HR Evolution által készített kutatás részleteit ismertetem.

Fluktuáció Benchmark Kutatás – Elvándorlásról a COVID évében:

A HR-Evolution Kft. által végzett kutatás 2020-as évet vizsgálta, amely a COVID-19 járvány hatására leginkább hullámvasútként írható le. A változások évében a vállalatoknak számos kihívással kellett szembenézniük, beleértve az alapanyag ellátás nehézségeit, ingadozó megrendeléseket és az online-hibrid munkavégzésre való átállást. A bizonytalanság határozta meg ezt az időszakot mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára. A HR szakértői a munkaerő-piacot meghatározó tényezőkről beszéltek, beleértve a szélsőségeket az iparágak között és a létszámbővülést a pandémiás időszakban. A fluktuáció terén is változások tapasztalhatók, amelyeket a vállalatoknak figyelembe kell venniük.

A kutatás szerint azoknál a cégeknél volt a legnagyobb a fluktuáció (40%), ahol kölcsönzött és nem kölcsönzött munkavállalók egyaránt dolgoznak. Külön kiemелendő, hogy a legnagyobb fluktuációt a termelő cégek kellett, hogy elviseljék (HR Evolution, 2021).

2.5. A munkaviszony megszüntetésével járó kötelezettségek

A munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése során mind a munkáltatót, mind a munkavállalót kötelezettségek terhelik. Ezek a kötelezettségek függetlenek attól, hogy a munkaviszony megszűnése milyen jogcímen történt. A munkáltató felelős a munkavállaló járandóságainak kifizetéséért, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban előírt igazolások kiadásáért (jogkoveto.hu, 2018)

Fontos megjegyezni, hogy a munkáltató nem tagadhatja meg az igazolások kiadását és a munkavállaló járandóságával való elszámolást olyan indokkal, hogy a munkavállaló jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, vagy hogy a munkakör átadása és az átvett eszközök visszaszolgáltatása nem történt meg. Ha a munkáltató ilyen igényt támaszt, azt a kártérítési igény szabályai szerint érvényesítheti a munkavállalóval szemben. Ugyanezen szabályok alapján jogosult az őt megillető pénzbeli követelést a munkavállaló munkabéréből levonni (foglalkoztatás-felügyelet, 2023).

Az igazolások kiadásának és az elszámolás teljesítési határideje a következő (Mt. 80 § (2) bekezdés:

- Felmondás esetén: Függetlenül attól, hogy a munkaviszonyt a munkáltató vagy a munkavállaló szüntette meg felmondással, a munkáltatónak legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól számított 5. munkanapon ki kell fizetnie a munkavállaló járandóságait és ki kell adnia a szükséges igazolásokat.
- Egyéb esetekben (pl. közös megegyezés, határozott idő lejárta): Legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.
- Alkalmi foglalkoztatás és nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony esetén: Kivéve ezeket az eseteket, az utolsó munkában töltött napon a munkáltatónak kötelessége a munkanélküli igazolólapot a munkavállalónak átadni.

3. Kutatás

3.1. Kutatásmódszertan

A kutatásom módszertanát tekintve a primer kutatáshoz tartozik, mivel új és elsődleges adatokat gyűjtöttem online kérdőív segítségével (Boncz, 2015). A résztvevőkkel közvetlen kapcsolatban állok és saját kérdéseket tettem fel annak érdekében, hogy válaszokat kapjak a kutatási kérdéseimre a munkaviszony megszüntetésének témájában. A kutatás során nem használtam fel korábban publikált adatokat vagy kutatási eredményeket.

3.1.1. Adatgyűjtés

A kutatás során kvantitatív kutatásmódszertant alkalmaztam, amely lehetővé teszi a numerikus adatok gyűjtését és elemzését. Az adatokat egy online kérdőív segítségével gyűjtöttem, amelyet az egyének anonim módon tölthettek ki.

3.1.2. Mintavétel

A mintavételi módszerem a kényelmi mintavétel volt, mivel a résztvevőket könnyen elérhető helyeken, például online közösségi platformokon vagy munkahelyen szólítottam meg. A célom egy változatos minta létrehozása volt, amely lehetővé teszi a széleskörű következtetéseket a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban.

3.1.3. Résztvevők

A résztvevők egy heterogén csoportot alkotnak, amely különböző korosztályokból, nemekből, munkahelyi lokációkból és foglalkozási területekből származnak. Az anonimitás biztosítása érdekében a résztvevők személyes adatait nem rögzítem.

3.1.4. Adatfeldolgozás és elemzés

Az adatokat statisztikai szoftver segítségével elemzem, amely lehetővé teszi a demográfiai változók és a válaszok közötti kapcsolatok feltárását. A korrelációk elemzésének segítségével vizsgálom meg a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos tényezők közötti összefüggéseket és mintázatokat.

3.1.5. Etikai szempontok

Az etikai szempontok nagy fontossággal bírnak a kutatás során. A résztvevők beleegyezését előzetesen beszereztem, és biztosítottam az anonimitást és a bizalmas kezelést az adatok gyűjtése és elemzése során.

3.2. Hipotézisek

A kérdőívet megelőzően, a téma kapcsán összegyűjtöttem néhány hipotézist, melyeket az eredmények tükrében megerősíteni vagy cáfolni szeretnék. A hipotéziseim főként a munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos előzetes megfigyeléseimen, szakirodalmi kutatásaimon és a benyomásaimon alapultak.

H1. A munkaviszony megszüntetése gyakrabban történik gazdasági okok miatt, mint munkavállalói mulasztás miatt.

A fenti hipotézisem oka az, hogy a vállalatoknak általában a gazdasági hatékonyság és a profitmaximalizálás a fő prioritásuk, ezért amikor a vállalatok nehézségekkel, például csökkenő bevétellel vagy növekvő költségekkel szembesülnek, az első reakció lehet a leépítés vagy más költségcsökkentő intézkedések meghozatala. Ezzel szemben a munkavállalói mulasztások jellemzően helyi vagy egyedi problémákra vezethetők vissza, például alkalmatlanságra, fegyelmezetlenségre, ismételt hiányzásokra vagy teljesítményproblémákra egy adott munkavállaló részéről. Mivel a vállalatok hajlamosabbak prioritást adni az általános gazdasági helyzet javításának, ezért gyakrabban választják a leépítéseket vagy egyéb strukturális átalakításokat. Ezenkívül a munkavállalói mulasztásokkal kapcsolatos szigorú szabályozás és a munkavállalói jogok védelme is csökkentheti az ilyen jellegű munkaviszony megszüntetések gyakoriságát.

H2. A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállalók többsége elégedettebb a folyamat lezárásával, mint egyéb esetben.

Véleményem szerint a közös megegyezés általában egy konstruktívabb és együttműködőbb megközelítést jelent a munkaviszony megszüntetésére, ahol mind a munkáltató, mind a munkavállaló részt vesz a folyamatban, és megállapodnak a feltételekről és a lezárás módjáról. Ez lehetőséget ad a feleknek arra, hogy részletesen megvitassák az esetleges problémákat vagy vitás kérdéseket, és közösen keressenek megoldásokat, amelyek mindkét fél számára elfogadhatóak. Ezzel szemben a felmondás vagy az azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállalók gyakran meglepetésként élik meg a helyzetet, és nem lehetőségként, hanem

inkább kényszerű lépésként tekintenek rá. Emellett a felmondás vagy az azonnali hatályú felmondás általában magában hordozza a konfliktus és az ellenséges hangulat lehetőségét a munkavállaló és a munkáltató között, ami kedvezőtlen hatással lehet a munkavállaló érzelmi jóllétére és hosszú távú munkahelyi kapcsolataira. Ezen okok miatt a közös megegyezés általában jobb eredményeket és elégedettséget eredményez mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára a munkaviszony megszüntetésekor.

H3. A munkaviszony megszüntetésének okai eltérőek lehetnek a különböző foglalkozási osztályokban és vállalatméretekben.

Ennek oka az, hogy az emberek különböző élethelyzetekben vannak, és eltérő szükségleteik, értékeik és prioritásaik lehetnek a munkahelyükkel kapcsolatban. Például a fiatalabb munkavállalók gyakran nagyobb hangsúlyt helyeznek a karrierépítésre és a szakmai fejlődésre, míg a családos vagy idősebb munkavállalók inkább az egyensúlyra és a stabilitásra törekkenek. Emellett a különböző vállalatméretek különböző munkakörülményeket és kultúrákat jelentenek, amelyek befolyásolhatják a munkaviszony megszüntetését. Például a nagyobb vállalatoknál a bürokrácia és az alkalmazotti hierarchia lehetnek a döntés hátterében, míg a kisebb cégeknél a gazdasági instabilitás és a szűkebb munkaerőpiaci lehetőségek játszhatnak szerepet. Ennek fényében érdemes külön vizsgálni a különböző főcsoportokat és vállalatméreteket, hogy jobban megértsük azokat a tényezőket, amelyek befolyásolják a munkaviszony megszüntetését.

H4. A munkaviszony megszüntetésekor a munkáltatók gyakran hivatkoznak gazdasági nehézségekre, hogy elkerüljék a végkielégítés kifizetését.

A fent megfogalmazott hipotézisem magyarázata az, hogy a végkielégítés jelentős pénzügyi terhet jelenthet a vállalatnak, különösen akkor, ha több alkalmazottat is érint a leépítés. A munkáltatók azért hivatkoznak gazdasági nehézségekre, mert ezzel igyekeznek csökkenteni a költségeket és minimalizálni a veszteségeket. Emellett az ilyen indoklás hitelessége is megkérdőjelezhető lehet, mivel egyes esetekben a munkáltatók túlzottan hangsúlyozzák a gazdasági nehézségeket, miközben más tényezők, például az egyéni vagy vállalati döntések, a piaci verseny vagy a profitmaximalizálás is szerepet játszhatnak a munkaviszony megszüntetésében. Ezért fontos a munkavállalók és az illetékes hatóságok részéről a munkáltatók gazdasági helyzetének kritikus értékelése és a végkielégítési jogok betartatása a munkaviszony megszüntetésekor.

H5. A diplomás munkavállalók körében gyakoribb a felmondás vagy a felmondási szándék gondolata.

Ezt azzal magyarázom, hogy egyre több a diplomás ember világszerte, így Magyarországon is, ezt több a diplomantul.hu weboldalon fellelhető statisztika is igazolja, ez pedig azt eredményezi, hogy telített a piac szinte minden szektorban (diplomantul.hu, 2024). Ezek miatt nem ritkán előfordul a közvetlen környezetemben is, hogy a diplomás ismerőseim nem tudtak elhelyezkedni a diploma megszerzését követően a szakmájukban, hanem a megélhetés miatt inkább választottak valamilyen másik munkakört, pl. árufeltöltő, recepciós stb. és mellette próbáltak olyan állást találni, ahol tudják hasznosítani a meglévő tudásukat és képzettségüket.

3.3. A kérdőív elemzése

A kutatási céloknak megfelelően a munkaviszony-megszüntetés helyzetének bemutatására szerkesztettem egy kérdőívet, amit nem lokalizáltam kifejezetten egy térségre, hanem az ország minden tájáról bárki kitölthette, akinek van vagy már volt korábban munkaviszonya. A felmérés kitöltése 2024. áprilisában zajlott, hogy minél aktuálisabb eredményeket tudjak bemutatni a dolgozatomban. A kérdőívet interneten keresztül, anonim módon tudták kitölteni a résztvevők. A kitöltött űrlapok száma 85 db, melyek közül 80 db értékelhető érkezett vissza. A maradék 5 db kitöltést azért nem tekintettem értékelhetőnek, mert ezeket a kitöltők a karrierjük során nem tapasztalták még munkaviszony megszüntetést, sem munkavállalói, sem pedig munkáltatói oldalról, ezért a kutatás és a hipotézisek igazolása vagy cáfolása szempontjából nem tekintem relevánsnak, hiszen így nem tudták teljes egészében kitölteni a kérdőívet.

Az űrlapot a Google Forms segítségével hoztam létre, amit utána összekapcsoltam az Excel alkalmazással, így könnyen tudtam vizsgálni a kitöltők egyéni válaszát is minden kérdésre, illetve ezek segítségével könnyen tudtam ábrákat és diagramokat készíteni, melyeket a későbbiekben be is mutatok.

3.3.1. A kérdőíves vizsgálatban résztvevők bemutatása

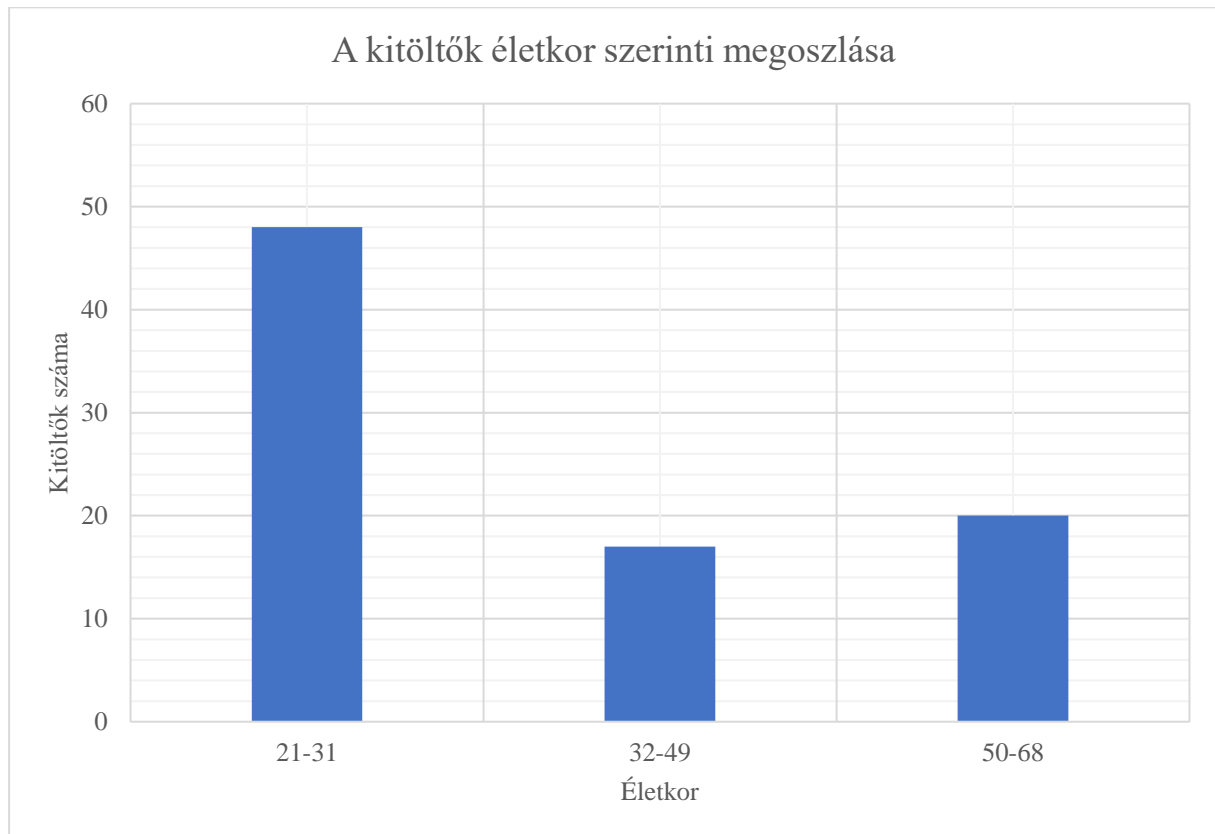
A kiértékelés első szakaszában a demográfiai adatokat tekintetem át, majd vizualizáltam azokat. A hipotézisek igazolása vagy cáfolása során elengedhetetlen a résztvevők valamilyen szempontok szerinti csoportosítása, hogy jobban megértsük válaszaik hátterét (Hunkár, 2013).

A vizsgálatban nők és férfiak egyaránt részt vettek, a nők aránya a válaszadóknál 60%, a férfiaké pedig 40%, ez egy minimális női felülreprezentáltságot jelent.



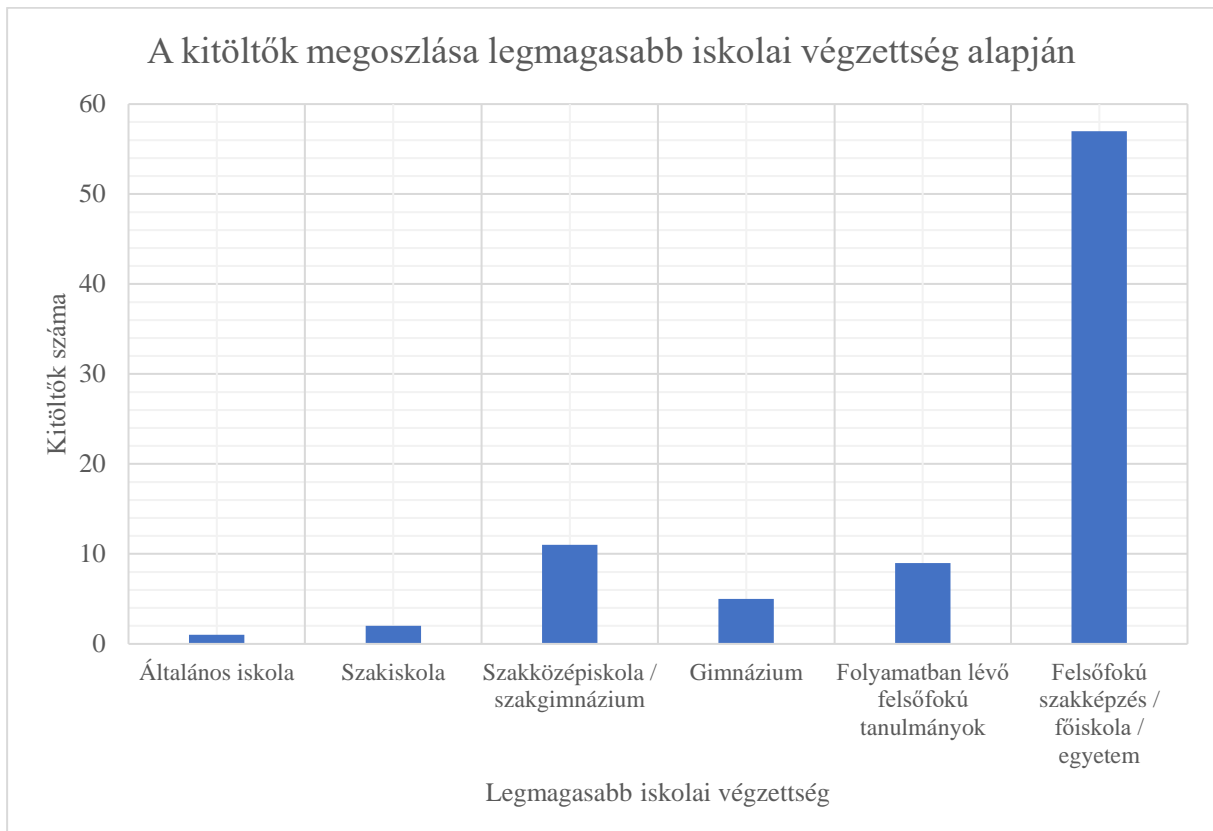
3. ábra: A kitöltők nemi megoszlása
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

Életkor tekintetében vegyesen képviseltette magát minden korosztály 21 és 68 év között. Az elemzés során három csoportot alakítottam ki: 21–31 év, 32–49 év, illetve 50–68 év, mely csoportok a következő arányban vettek részt a felmérésben: 56%, 20% és 24%. Ezzel kialakult egy fiatalokból álló többség.



*4. ábra: A kitöltők életkor szerinti megoszlása
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján*

Az iskolai végzettséggel kapcsolatban a következő eredmények születtek: a válaszadók közül egy ember rendelkezik általános iskolai végzettséggel, 57-en (67,1%) valamilyen felsőfokú végzettséggel, 9-en (10,6%) a felsőfokú tanulmányaikat folytatják, 5-en (5,9%) gimnáziumban végeztek, ketten (2,4%) szakiskolában, illetve 11-en (12,9%) szakközépiskolában vagy szakgimnáziumban. Ez azt eredményezi, hogy összességében a diplomás személyek véleménye dominált.



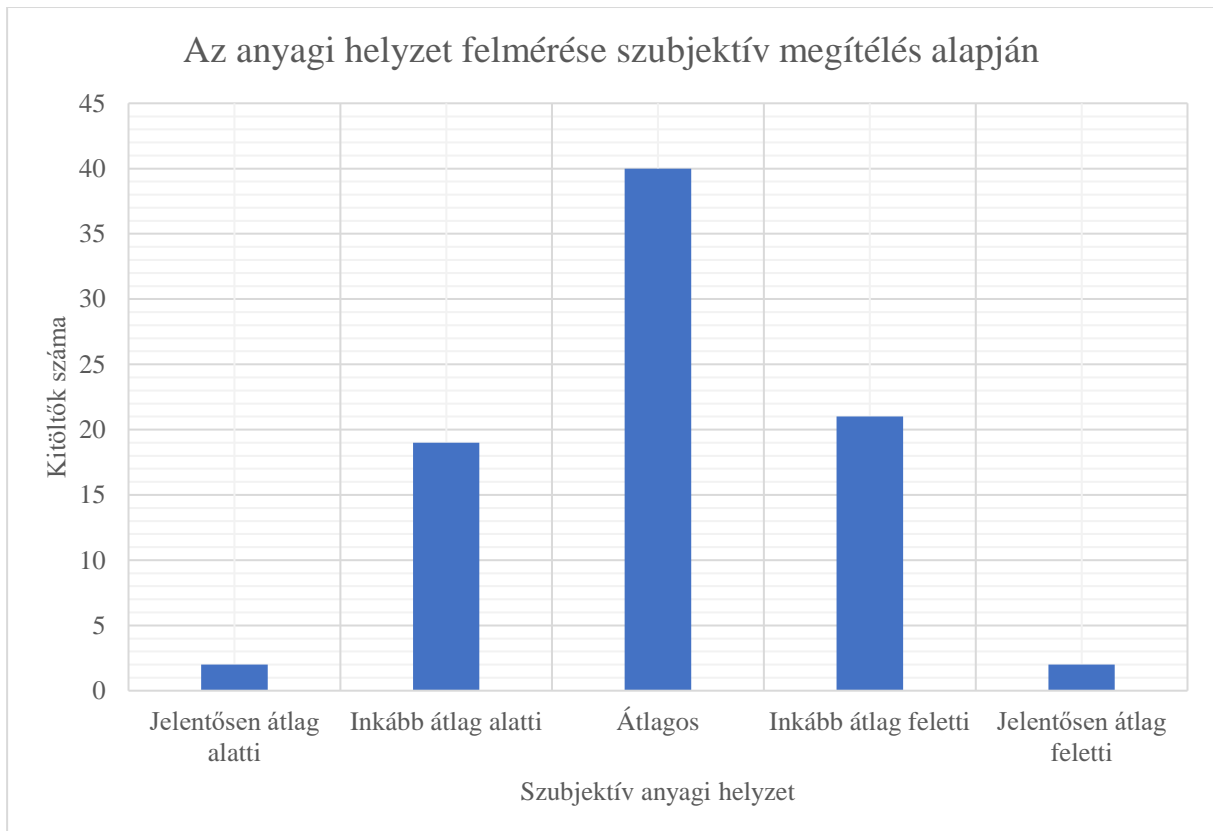
*5. ábra: A kitöltők megoszlása legmagasabb iskolai végzettség alapján
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján*

A munkahely lokációját tekintve a válaszadók közül 45,9%-uk a fővárosban vagy annak vonzáskörzetében dolgozik jelenleg, 34,1% városban, 10,6% faluban vagy községben, illetve 9,4% megyeszékhelyen.



6. ábra: A kitöltők megoszlása a munkahely lokációja szerint
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

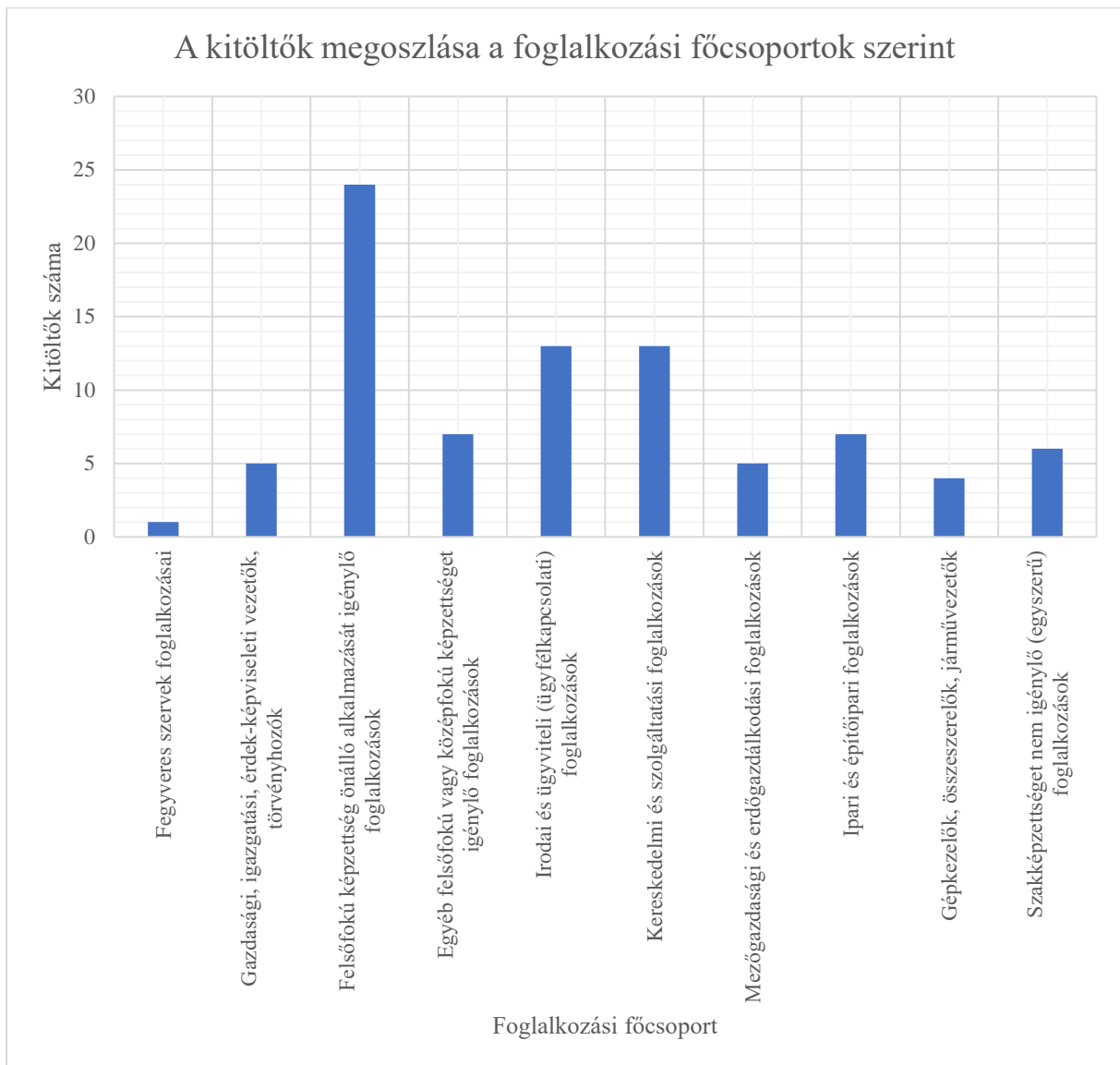
Az anyagi helyzet felmérését nem kívántam konkrét sávokhoz kötni, ezt a válaszadók szubjektív önértékelésére bízom. A felméréshez Likert-típusú skálát használtam, ami jól alkalmazható szubjektív vélemény felmérésére a kvantitatív kutatásokban (Forgács, 2017). Ezek alapján a kitöltők majdnem fele (47,1%) átlagosnak ítélte a jövedelmét, 24,7% inkább átlag felettinek, 22,4% inkább átlag alattinak, 3,5% jelentősen átlag alattinak, 2,3% pedig jelentősen átlag felettinek. A 7. ábrán látható, hogy az anyagi helyzet szubjektív megítélése normális eloszlással közelíthető.



*7. ábra: Az anyagi helyzet felmérése szubjektív megítélés alapján
 Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján*

A foglalkozási főcsoportokat tekintve igen széleskörű válaszokat tapasztaltam. A kategóriákat a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR) alapján határoztam meg (KSH, 2024). A kérdőívben feltüntettem a FEOR listát, ami alapján a kitöltők beazonosíthatták saját foglalkozásuk főcsoportját. A felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások képviselői voltak a legnagyobb számban.

- Fegyveres szervek foglalkozásai: 1
- Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók: 5
- Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások: 24
- Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások: 7
- Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások: 13
- Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások: 13
- Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások: 5
- Ipari és építőipari foglalkozások: 7
- Gépkézelők, összeszerelők, járművezetők: 4
- Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások: 6.



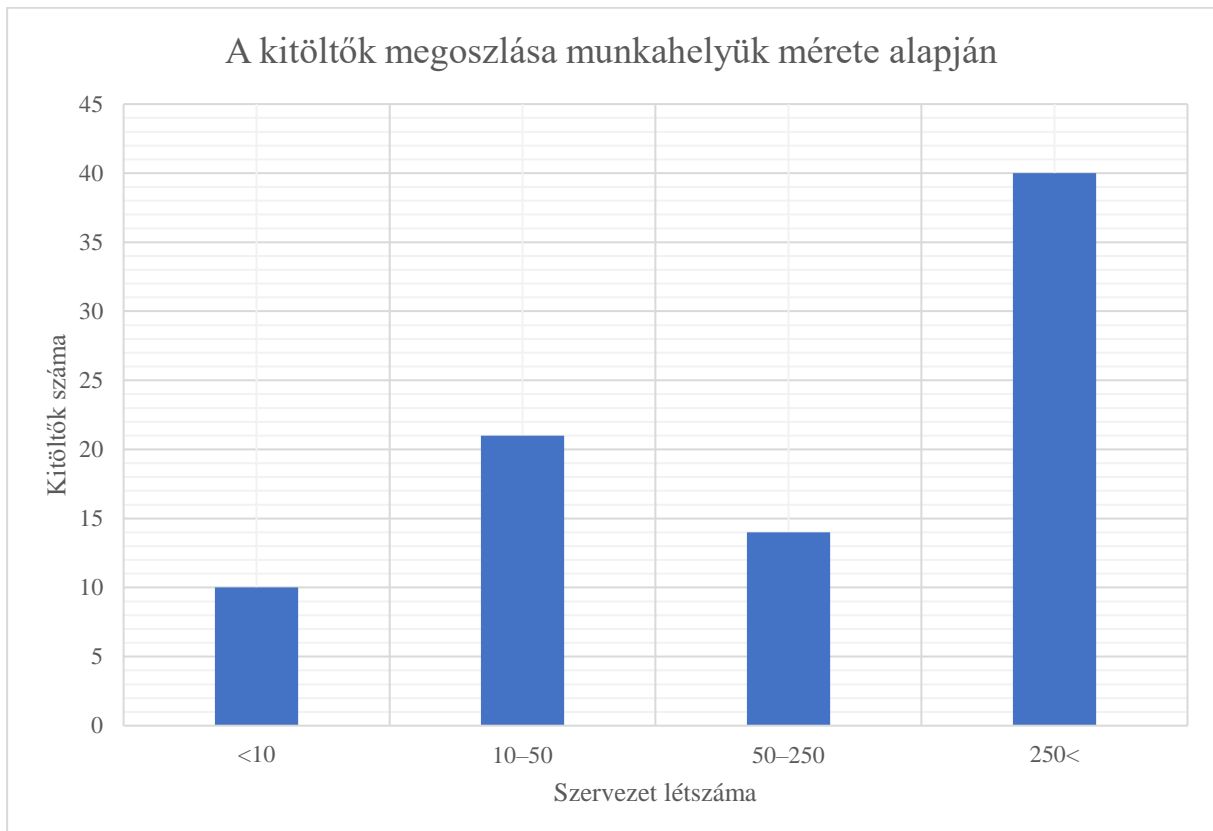
8. ábra: A kitöltők megoszlása a foglalkozási főcsoportok szerint
 Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

A jelenlegi munkaköröket tekintve hasonlóan szerteágazó válaszokat kaptam, néhány munkakör volt, melyek többször is előfordultak a válaszadás során, ezek pedig az eladó, felsővezető, HR munkatárs, könyvelő, marketinges, minőségbiztosítással kapcsolatos munkakörök, projekt vezető, pénzügyi asszisztens, illetve a tanár. A leírt munkakörök előfordulásának vizualizására egy szófelhőt készítettem.



9. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaköreit tartalmazó szófelhő
 Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

A kiértékelés szempontjából fontos kategorizálni, hogy a résztvevők milyen méretű vállalatoknál dolgoznak. A szempont itt a dolgozók létszáma volt, ezzel viszonylag egyszerűen, de egyértelműen jellemezhető egy vállalat mérete. A szervezet létszámát tekintve a válaszadók döntő többsége, azaz 40-en 250, vagy annál nagyobb létszámú szervezetnél dolgozik jelenleg, 21-en 10-50 fő közötti, 14-en 50-250 és 10-en 10, vagy annál kevesebb fős munkahellyel rendelkeznek.



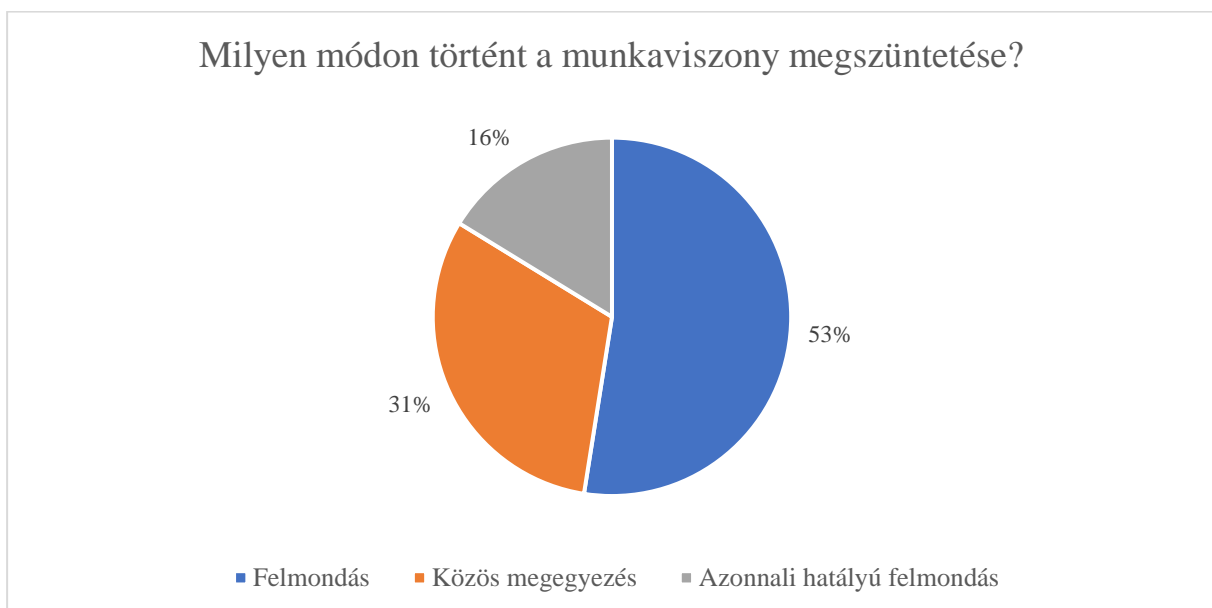
*10. ábra: A kitöltők megoszlása munkahelyük mérete alapján
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján*

3.3.2. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos tapasztalatok

A kérdőív következő szerkezeti egységében a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos tapasztalatokat szerettem volna felmérni.

Az első kérdésem arra kereste a választ, hogy előfordult-e már olyan a kitöltők karrierje során, hogy megszüntették a munkaviszonyt, akár munkáltatói, akár munkavállalói oldalról. A minta jelentős része, azaz 80 ember igennel válaszolt, tehát valamilyen módon tapasztaltak már munkaviszony-megszüntetést. A továbbiakban ahogy fentebb is említettem, az 5 válaszadó, aki erre a kérdésre nemmel válaszolt, azok válaszait a továbbiakban nem vettem figyelembe.

A második kérdésem arra irányult, hogy milyen módon szüntették meg a munkaviszonyt. A Munka Törvénykönyve szerint ennek három lehetséges fajtája van, ezek pedig az azonnali hatályú felmondás, a felmondás és a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetése (Mt. 64 § (1) bekezdés). A válasz az alábbiak szerint alakult: a kitöltők döntő többségének (52,5%) felmondással, 31,25%-nak közös megegyezéssel, illetve 16,25%-nak azonnali hatályú felmondással történt a munkaviszony-megszüntetése.



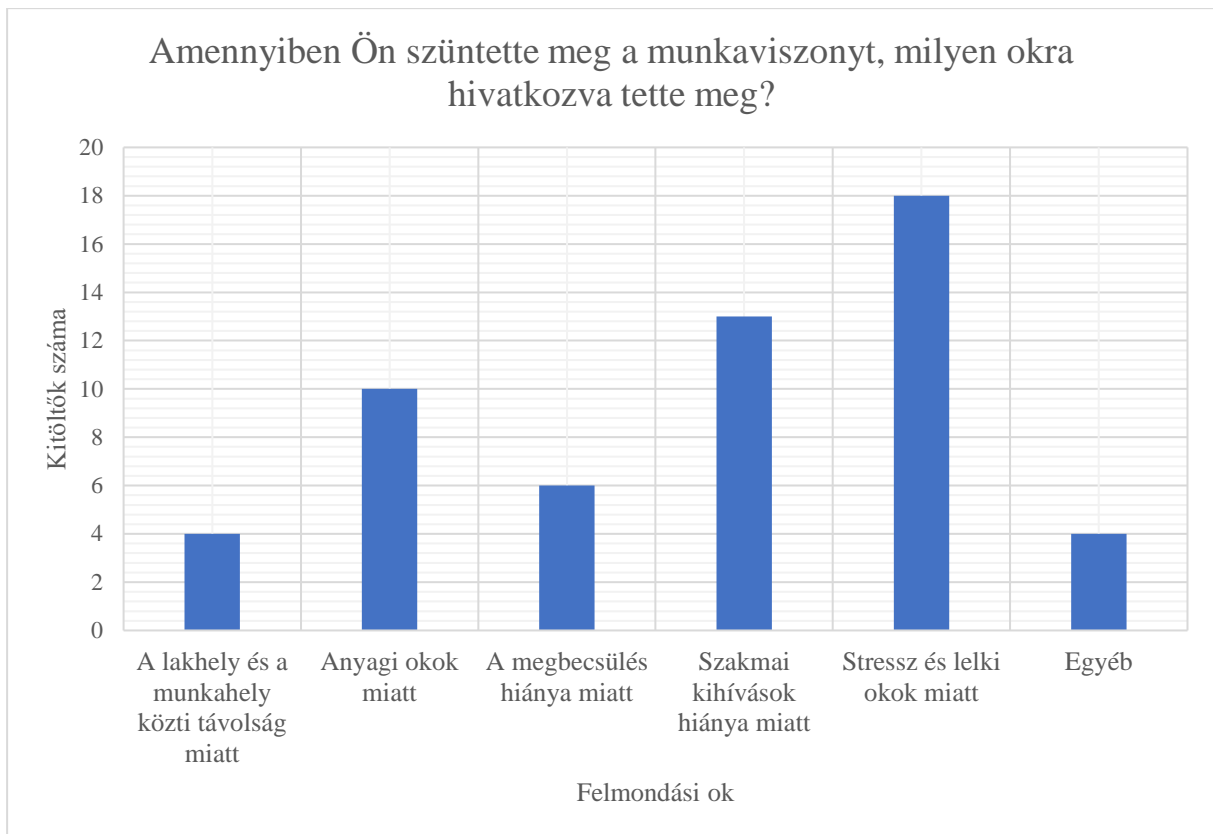
11. ábra: Milyen módon történt a munkaviszony megszüntetése?
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

A következő kérdésem az volt, hogy amennyiben a munkáltató szüntette meg a munkaviszonyt, akkor azt milyen okra hivatkozva tette meg. Erre csupán 25-en adtak választ és különböző okokat fogalmaztak meg, azonban a válaszadók döntő többsége (60%) azt a választ adta, hogy gazdasági helyzetre hivatkozva. Ezen kívül még három válaszlehetőség (munkavállalói mulasztás, munkavégzési hiányosság, munkahelyi visszaélés), illetve egy egyéni válasz kifejtését lehetővé tevő mező állt rendelkezésre.

Ezt követően megkérdeztem a kitöltőket, hogy amennyiben ők szüntették meg a munkaviszonyukat, akkor azt milyen okra hivatkozva tették meg, itt 6 válaszlehetőséget adtam meg, ezek a következők voltak:

- A lakhely és a munkahely közti távolság miatt
- Anyagi okok miatt
- Megbecsülés hiánya miatt
- Szakmai kihívások hiánya miatt
- Stressz és lelki okok miatt
- Egyéb, itt kértem megadni a pontos okát.

Legtöbben (32,7%) stressz és lelki okokra hivatkozva szüntették meg a munkaviszonyukat, másodikként a szakmai kihívások hiánya (23,6%) miatti felmondás szerepelt. Érdeemes megfigyelni, hogy az anyagi okok miatti felmondás csak harmadik helyen szerepel a leggyakoribb válaszok között (18,2%), vagyis a válaszadók munkahelyváltásának csak kis százalékban volt a hajtóereje a jobb fizetés elérése.

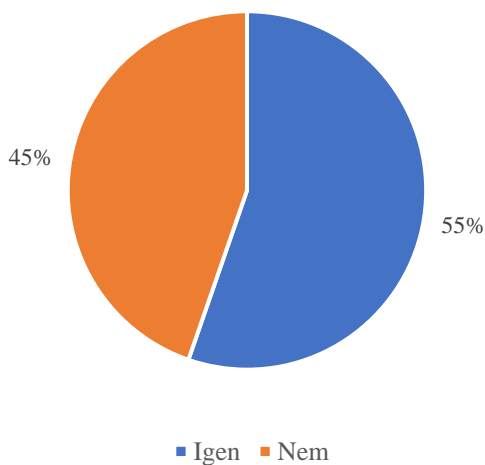


12. ábra: Amennyiben Ön szüntette meg a munkaviszonyt, milyen okra hivatkozva tette meg?

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

A következő kérdéseim a végkielégítésre irányultak, elsőként, hogy amennyiben jogosultak voltak végkielégítésre a kitöltők, akkor azt megkapták-e, erre összesen 25 válasz érkezett, ebből 11-en (44%) nem kapták meg. Az erre a kérdésre válaszolók azok az emberek voltak, akik a munkáltató általi munkaviszony-megszüntetéshez kapcsolódó kérdésre is válaszoltak. Ebből látszik, hogy a válaszadók alapvetően tisztában vannak azzal, hogy mikor jogosultak végkielégítésre.

Amennyiben jogosult volt végkielégítésre, azt meg is kapta?



13. ábra: Amennyiben jogosult volt végkielégítésre, azt meg is kapta?

Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

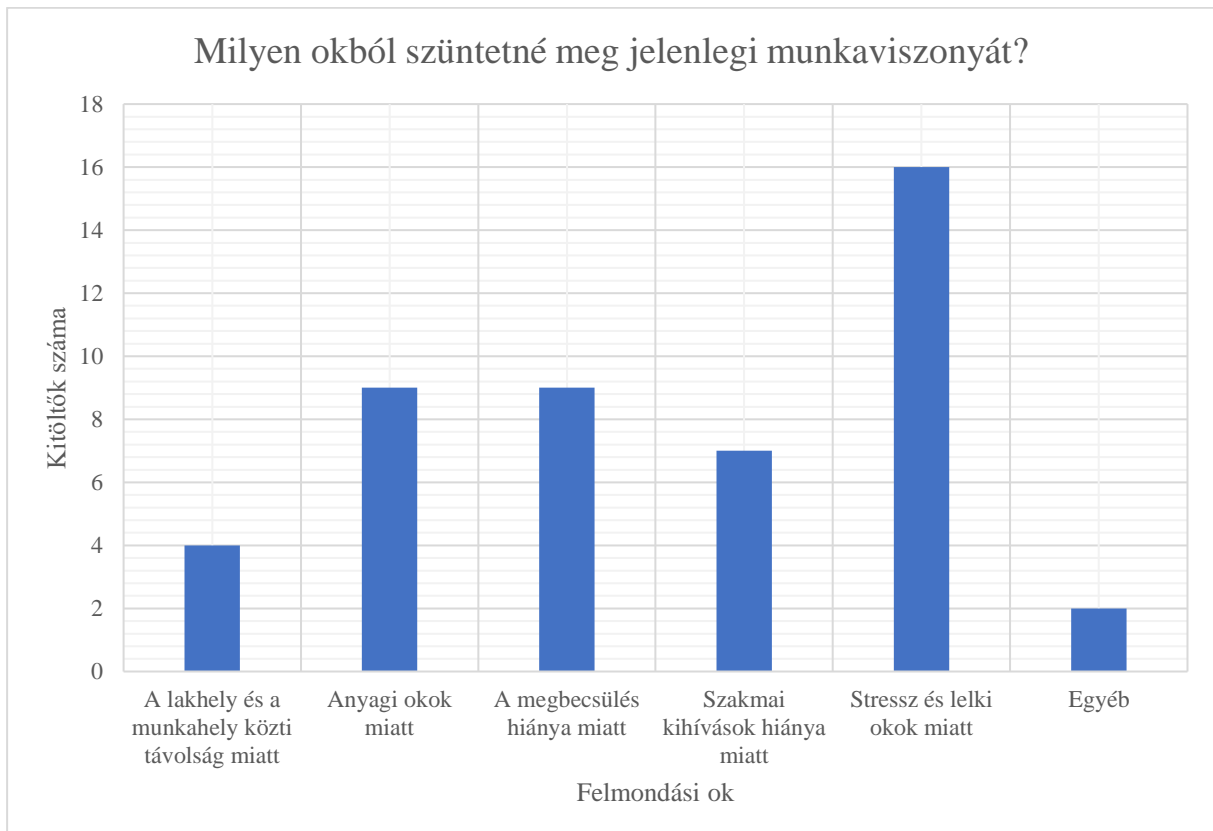
Ezután kértem megnevezni az okát, ha a jogosultság ellenére nem kapta meg valaki a végkielégítést. A 11 emberből 7, azaz több, mint a válaszadók fele valamilyen gazdasági vagy pénzügyi okra hivatkozva nem kapta meg a munkáltatótól a végkielégítését. A kitöltők közül egy nem emlékezett az okára, egy embert nem tájékoztattak, hogy jogosult lett volna rá és ez utólag derült ki számára, egyikőjük 1 havi bérrel kevesebbet kapott, mert idézem „nem tetszett az igazgatónak, hogy stresszesnek találtam a munkahelyet”, egy válaszadó pedig az elharapódzott szituációra hivatkozva nem kapta meg.

A múltbeli tapasztalatokon tovább haladva szerettem volna megvizsgálni, hogy a kitöltők hogyan érezhetik magukat a jelenlegi munkaadójuknál, gondolkoznak-e esetleg jelenleg azon, hogy ők maguk megszüntessék a munkaviszonyukat az aktuális munkaadójuknál. A kitöltők döntő többsége, azaz 55,3% azt nyilatkozta, hogy jelenleg is gondolkozik a munkaviszony megszüntetésén.



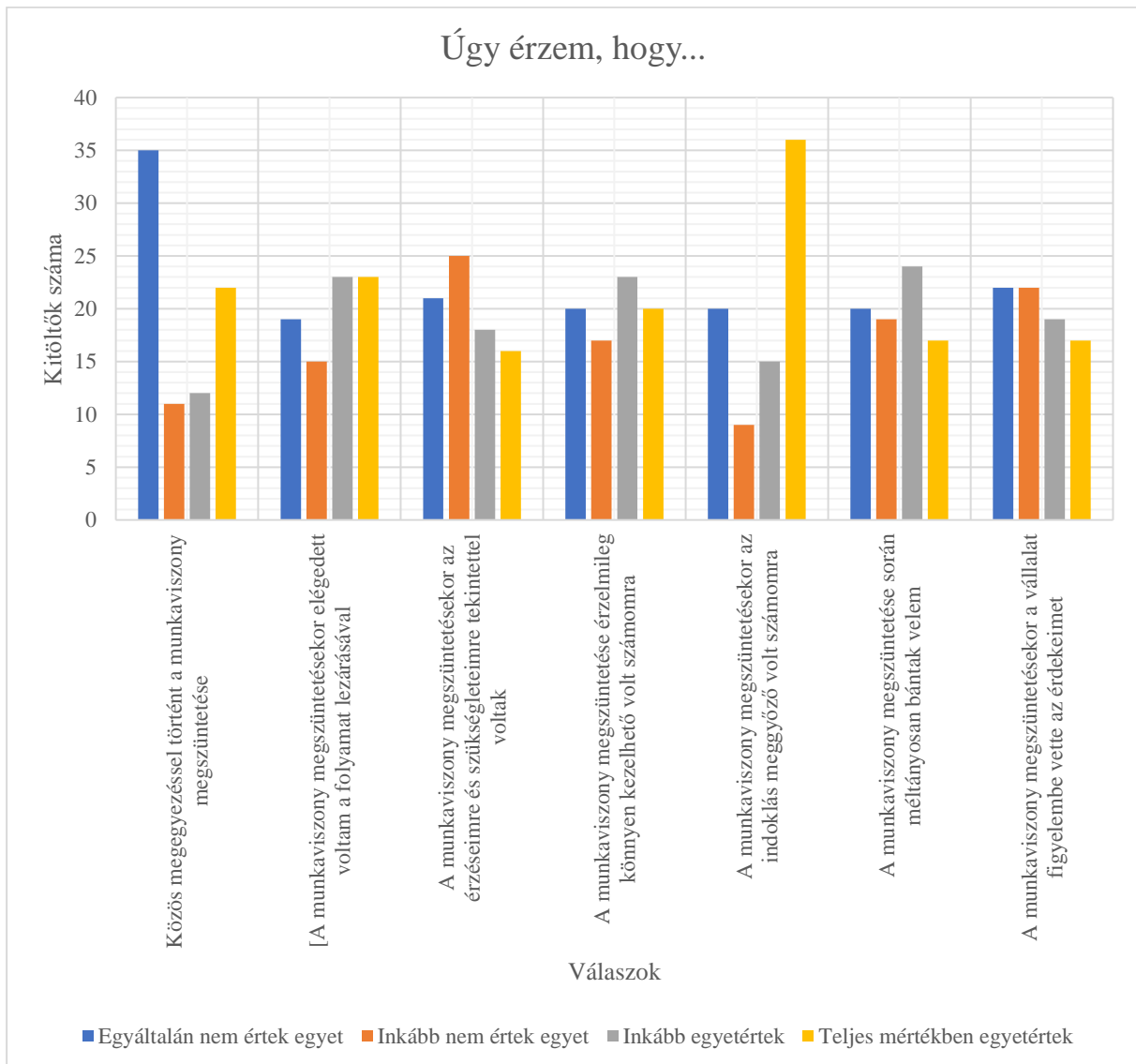
14. ábra: Jelenleg gondolkodik, hogy az aktuális munkahelyén megszüntesse a munkaviszonyát?
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján

Természetesen itt is kíváncsi voltam, hogy amennyiben gondolkodnak a munkaviszony-megszüntetésen, akkor azt milyen okra hivatkozva tennék meg. A korábbiakhoz hasonlóan ugyanazokat a válaszlehetőségeket adtam meg, mint amelyeket fentebb megneveztem a múltban történt munkavállalók által megszüntetett munkaviszonnyal kapcsolatos tapasztalatok vizsgálatánál. Ebben az esetben is a „Stressz és lelki okok miatt” válaszlehetőséget választották a legtöbben.



*15. ábra: Milyen okból szüntetné meg jelenlegi munkaviszonyát?
Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív alapján*

Az utolsó kérdéssor a kitöltők szubjektív tapasztalatait mérte fel. A kérdőív ezen része összesen 7 db, egyenként négyfokozatú Likert-skálát tartalmaz, melyekkel az állításokkal való egyetértés mértékét mértem. A két szélső érték az „Egyáltalán nem értek egyet” (1) és a „Teljes mértékben egyetértek” (4) volt. A páros fokozatú skála nem engedi közepső (semleges) érték kiválasztását, így a válaszadóknak mindenképpen állást kellett foglalniuk pozitív vagy negatív irányban (Zerényi, 2016).



16. ábra: Szubjektív tapasztalatokat felmérő kérdéssor eredménye

Forrás: Saját szerkesztés kérdőív alapján

Az adatok feldolgozása után érdemes kitérni arra, hogy ugyan korábban 25 résztvevő mondta azt, hogy közös megegyezéssel történt munkaviszonyának megszüntetése, ennek ellenére csak 22 ember érezte úgy, hogy teljes mértékben egyetért azzal az állítással, hogy „Közös megegyezéssel történt a munkaviszony megszüntetése”. Ez arra enged következtetni, hogy a papíron közös megegyezésnek tűnő megállapodások egy része a munkavállalók számára nem valódi konszenzus, hanem valamilyen kényszer eredménye.

3.4. A hipotézisek vizsgálata

A diplomamunkámban megkíséreltem egy napjainkban is aktuális témát, a munkaviszony megszüntetését elméletben és gyakorlatban egyaránt megvizsgálni és bemutatni. Ehhez segítségemre voltak az elméleti keretrendszer biztosító szakirodalmi források, majd három nagy tartalmi egységre bontva a dolgozatot, ismertettem a munkaviszony megszüntetésének lehetséges opcióit és a témához kapcsolódó szakirodalmak tárgyalásait.

A dolgozat jelentős részét képezi az a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos kutatás, amelynek alapja egy kérdőíves primer megkérdezés és amelynek eredményeit a harmadik fejezetben ismertettem részletesen. Előzetesen definiáltam 5 hipotézist, ezekre kerestem a visszaigazolást a beérkezett válaszok elemzésének segítségével. Megjegyzésként azonban szeretném kihangsúlyozni, hogy az összesen 85 főből álló mintám nagysága okán nem alkalmas arra, hogy messzemenően vonjak le következtetéseket, ez csupán a megkérdezett emberek tapasztalatainak megfigyelését tette lehetővé.

Az első hipotézis, miszerint “A munkaviszony megszüntetése gyakrabban történik gazdasági okok miatt, mint munkavállalói mulasztás miatt.”, beigazolódt, hiszen a válaszadók döntő többsége (60%) azt a választ adta, hogy gazdasági okokra hivatkozott a munkáltatójuk, amikor megszüntették a munkaviszonyukat. A megkérdezettek 8%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkaviszony megszüntetésének oka a munkavállalói mulasztás volt.

A következő hipotézis a munkaviszony-megszüntetés típusaival kapcsolatos tapasztalatokat kívánta vizsgálni, hiszen előzetes megállapításaim alapján a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetése esetében összességében elégedettebb a munkavállaló, mintha azonnali hatályú felmondás, vagy felmondás történne. Ennek igazolására a kérdőívben szereplő 10-es kérdést, illetve az utolsó kérdéssorban a második kérdést hívtam segítségül. A megkérdezettek közül 25-en jelölték, hogy közös megegyezéssel történt a munkaviszonyuk megszüntetése, azonban a Likert-skála szerint elkészített kérdéssornál a 25 kitöltő közül csak 13 választotta azt, hogy teljes mértékben egyetért azzal, hogy közös

megegyezéssel történt a munkaviszony megszüntetése. A vizsgálat alapján tehát a döntő többség igazolja az előzetesen megfogalmazott hipotézisemet, azonban érdekesnek tartom, hogy a 25 válaszadó közül 4-en jelölték, hogy inkább egyetértenek az állítással, 3-an inkább nem és 5-en pedig egyáltalán nem értettek egyet a fentebb megfogalmazottakban.

A soron következő hipotézis a különböző foglalkozási osztályokat és a vállalatméreteket vizsgálta, hogy mennyire különbözik vagy éppen hasonlít a munkáltató oldaláról a munkaviszony megszüntetésének indoklása. Ennél a vizsgálatnál a kérdőívben a 6-os, 8-as és a 11-es kérdések válaszai voltak a segítségemre. A vállalatméretet tekintve 6-an 10 főnél kisebb méretű vállalatnál dolgoznak, itt 5 ember a "Gazdasági helyzetre hivatkozva" lehetőséget választotta, egy pedig az egyéb kategóriát, itt megnevezte, hogy a terhességi szabadságot követően nem kívánták hosszabbítani a munkaviszonyát. Öten jelölték a 10 és 50 fő közötti méretet, itt 3 szintén a gazdasági helyzet opcióját jelölte, egy a munkavégzés hiányosságát és egy pedig a személyes konfliktust írta be. Az 50 és 250 fő közötti lehetőséget négyen választották, ebből hárman a gazdasági helyzetet választották és egy pedig a munkahelyi visszaélést. A legtöbben a 250 főnél nagyobb vállalatméretet választották, itt négy embernél hivatkozott a munkáltató a gazdasági helyzetre, kettőnél a munkavállalói mulasztásra, egynél a munkavégzés hiányosságra, egynél a terhességi szabadságról visszatérve már nem volt meg a múltbeli munkakör, ezért nem tudták tovább foglalkoztatni, egy embernek lejárt a szerződése és még egynek megszűnt a munkahelye.

A 10 foglalkozási osztály közül 8-nál jelölték a munkáltató általi munkaviszony-megszüntetést, ezek a következő képpen alakultak:

- Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások: 3 kitöltő, ebből ketten a gazdasági helyzetet választották, egy pedig a munkavégzési hiányosságot.
- Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások: 8 válaszadó, mind a 8 a gazdasági helyzetet jelölte okként.
- Gépkézeltők, összeszerelők, járművezetők: 1 ember, akinek a terhességi szabadságát követően nem hosszabbították meg a munkaviszonyát.
- Ipari és építőipari foglalkozások: 3, ebből egy gazdasági helyzetre, egy munkavállalói mulasztásra, illetve egy kitöltőnél személyes konfliktusra hivatkozva.
- Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások: 3 válaszadó, egy embernél munkavégzési hiányosság miatt, egynél lejárt a szerződés és a harmadiknál pedig megszűnt a munkahely.

- Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások: 4 kitöltő tartozik ehhez a csoporthoz, ebből kettőnél gazdasági helyzetre, egynél munkahelyi visszaélésre hivatkoztak és egynél pedig a terhességi szabadságot követően már nem volt meg a múltbeli munkaköre.
- Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások: két válaszadó, az egyiküknél gazdasági helyzetre, a másikonál pedig munkavállalói mulasztásra hivatkoztak.
- Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások: egy ember tartozott ide a kitöltők közül, nála pedig gazdasági helyzetre hivatkoztak.

A fentiekből látható tehát, hogy a vállalatok mérete nem feltétlenül befolyásolja a munkáltató által megszüntetett munkaviszony okát, hiszen minden csoportban a legmagasabb számban a gazdasági helyzetre hivatkozva választ jelölték meg a kitöltők. Azonban a foglalkozási osztályoknál már egészen különbözően oszlottak el a kitöltők válaszai, hiszen a 3. és az 5. foglalkozási csoportban nem jelölték meg a gazdasági helyzetet, illetve míg a legtöbb osztálynál – ahonnan nem csak egy válasz érkezett – több ok megnevezését is észrevehetjük, addig a felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásnál kizárólag a gazdasági helyzetre hivatkoztak a munkáltatók.

A végkielégítés kifizetésével kapcsolatos hipotézisem igazolásául a kérdőívben szereplő 13-as és 14-es kérdés volt a segítségemre. A megkérdezettek 56%-a megkapta a neki járó végkielégítést, 44% azonban nem. A válaszadók több, mint fele gazdasági helyzetre hivatkozva nem kapta meg a végkielégítést, ezért véleményem szerint ez a hipotézis is helytálló. Azonban a válaszadók igen csekély százaléka volt csak jogosult a végkielégítésre, ezért ezzel a hipotézissel kapcsolatban nem tudok magabiztos következtetést megfogalmazni.

Az utolsó hipotézis a diplomás munkavállalókkal és az ő munkaviszonyuk megszüntetésével volt kapcsolatos, ehhez a harmadik, a 12-es, a 15-ös, illetve a 16-os kérdések tartoznak. A kitöltők 77,7%-a már diplomás vagy diplomaszerzés közelében van, tehát ez már részben igazolja a hipotézist, hiszen a kitöltők jelentősen kisebb mértékben választották a többi válaszlehetőséget. Az előzetes elképzelésem az volt, hogy a munkaviszony megszüntetések leggyakoribb oka munkavállalói oldalról a szakmai kihívások hiánya lesz a diplomások körében, azonban meglepő információ volt számomra, hogy a szakmai kihívás hiánya és a stressz és lelki okok pontosan ugyanakkora arányban tűntek fel a diplomások körében első helyen. A 15-ös kérdésre, hogy jelenleg gondolkodnak-e munkaviszony megszüntetésén, 34 diplomához közeli, illetve diplomás kitöltő válaszolt igennel. Itt azonban majdnem a fele, 15

válaszadó a stressz és lelki okok miatti válaszlehetőséget jelölte meg, 7 a megbecsülés hiányát, 6 a szakmai kihívások hiányát, 3 a lakóhely és munkahely közti távolságot, 2 az anyagi okokat és egy ember az egyéb lehetőséget választotta. Ebből a nézőpontból tehát a hipotézisem nem igazolódott be teljes mértékben, hiszen több, mint kétszer annyi ember választotta a stresszt a munkaviszony megszüntetésük lehetséges okaként.

4. Összefoglalás

Diplomamunkámban a munkaviszony megszüntetésének elméleti és gyakorlati vizsgálatát mutatja be, három fő egységre bontva a témát. A dolgozat egyik fontos eleme egy kérdőíves kutatás eredményeinek ismertetése, melyben öt hipotézist teszteltek. A mintavétel során azonban kiderült, hogy a résztvevők száma (85 fő) nem teszi lehetővé széles körű következtetések levonását.

Az első hipotézis szerint a munkaviszony megszüntetése gyakrabban történik gazdasági okokból, mint munkavállalói mulasztás miatt, és ez beigazolódott. A második hipotézis azt állítja, hogy a munkavállalók elégedettebbek a közös megegyezéssel történő munkaviszony-megszüntetéssel, ami részben igaz, bár a válaszadók nem mindig értettek egyet teljes mértékben.

A vállalat mérete és a munkaviszony megszüntetésének oka közötti összefüggés kevésbé egyértelmű, de a gazdasági helyzetre való hivatkozás dominált a válaszokban. A különböző foglalkozási osztályokban változó okokat említettek.

A végkielégítés kifizetése tekintetében a kutatás azt mutatta, hogy a válaszadók 56%-a kapta meg a végkielégítést, 44% pedig nem, ami leginkább a gazdasági helyzetre vezethető vissza.

Az utolsó hipotézis azt vizsgálta, hogy a diplomások körében a szakmai kihívások hiánya a munkaviszony megszüntetésének gyakori oka. Az eredmények azonban megmutatták, hogy a stressz és lelki okok ugyanakkora arányban jelentek meg, így a hipotézis csak részben igazolódott be.

Zárásként elmondható, hogy munkahelyi fluktuáció és a munkaviszony megszüntetése jelentős hatással lehet az érintett felek mentális egészségére és általános jóllétére. A munkahely elvesztése vagy megváltozása kihívások elé állíthatja a munkavállalókat és a munkáltatókat egyaránt, ezért fontos, hogy mindkét fél érzékenyen és felelősségteljesen kezelje ezeket a helyzeteket.

A munkavállalók támogatása, például tanácsadás, átképzési programok és más szolgáltatások révén segíthet enyhíteni a munkaviszony megszűnésének negatív hatásait. Ugyanakkor a munkáltatóknak is érdemes átgondolniuk, hogyan kezelik az ilyen helyzeteket, és törekedniük arra, hogy tisztességes és átlátható módon járjanak el.

Össességében, a munkaviszony megszüntetésének körültekintő, jogszerű és humánus kezelése hozzájárulhat ahhoz, hogy az érintett felek számára a lehető legjobb kimenetelű legyen ez az átmeneti időszak, és elősegítheti a munkaerőpiacon való zökkenőmentes átalakulást vagy újrakezdést.

5. Irodalomjegyzék

Ayoko, O. B. et al. (2003), Workplace Conflict, Bullying, and Counterproductive Behaviors, *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(4), pp. 283–301.

Aziri, B. (2011) Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research and Practice*, 3(4), pp. 77–86

Boncz, I. (2015) *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Pécs, Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar, pp. 29. ISBN 978 963 642 826 6.

diplomantul.hu: <https://www.diplomantul.hu/> Letöltés időpontja: 2024.01.20.

drandirko.hu: <https://www.drandirko.hu/2022/12/16/munka-torvenykonyve-modositas-2023/>
Letöltés időpontja: 2024.03.11.

foglalkoztatás-felügyelet: https://v2.pmkik.hu/wp-content/uploads/230627-GFM.FF_Amire_a.munkaviszony.megszunesekor.figyelni.kell.pdf (2023) Amire a munkaviszony megszűnésekor figyelni kell, jogok és kötelezettségek, Gazdaságfejlesztési Minisztérium, Letöltés időpontja: 2024.02.11.

Forgács, A. (2017) *Fejezetek a kommunikáció szociálpszichológiájából*. Budapest, Akadémiai Kiadó. ISBN 978 963 454 105 9.

HR Evolution: <https://hrevolution.hu/fluktuacio-benchmark-kutatas-az-eredmenyekrol/>
Letöltés időpontja: 2024.02.22.

HRportal: <https://www.hrportal.hu/hr/fluktuacio-a-szervezet-laborlelete-20231119.html>
Letöltés időpontja: 2024.02.28.

hrsentinel.hu: <https://hrsentinel.hu/mt/munkav-megsz.html#vegkielegites> Letöltés időpontja: 2024.02.15.

Hunkár, M. (2013) *A kutatás módszertana*. Debrecen, Debreceni Egyetem AGTC. pp. 55. ISBN 978 615 518 354 6.

Indeed: <https://www.indeed.com/hire/c/info/future-of-the-great-resignation> Letöltés időpontja: 2024.03.01.

jogkoveto.hu: <https://jogkoveto.hu/tudastar/a-munkaviszony-megszuntetesevel-jaro-kotelezettsegek> Letöltés időpontja: 2024.03.01.

Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2016). Saying Goodbye: The Nature, Causes, and Consequences of Employee Resignation Styles. *Journal of Applied Psychology*, 101(10), pp. 1386–1404.

KSH: <https://www.ksh.hu/docs/szolgalatasok/hun/feor08/feorlista.html> Letöltés időpontja: 2024.03.28.

Lazányi, K. (2016) A Szervezeti biztonság és a Munkahelyi Stressz Kapcsolata. TAYLOR 8(5), pp. 24–31.

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/tech-layoffs-2023-causes-consequences-affected-companies-inspirisys-bbc6c/> Letöltés időpontja: 2024.03.10.

Mandal, B. et al. (2011) Job Loss and Depression: The Role of Subjective Expectations, *Social Science & Medicine*, 72(4), pp. 576–583.

Mishra, P. K. (2013) Job Satisfaction, *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), pp. 45–55.

Mjoli, T. Q. & Ngirande, H. (2020) Uncertainty as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Occupational Stress, *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1)

Mt.: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény. Szeged, OMI Kft. ISBN 978 615 817 725 2.

portfolio.hu: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20231122/menekulnek-a-dolgozok-felmondasi-hullam-sopor-vegig-magyarorszagon-653147> Letöltés időpontja: 2024.02.02.

Ruso, J. et al. (2021) Employee Fluctuation in Quality Management Profession: Exploiting Social Professional Network Data, *Engineering Management Journal*, 34(2), pp. 1–15.

Zerényi, K. (2016) A Likert-skála adta lehetőségek és korlátok, *Opus et Educatio*, 3(4), pp. 470–478.

Zhu, Y (2013) A Review of Job Satisfaction, *Asian Social Science*, 9(1), pp. 293–298.

6. Mellékletek:

6.1. A kérdőív

A munkaviszony megszüntetése

Kedves Kitöltő!

Tóth-Horváth Viktória vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos hallgatója. Az alábbi kérdőív a diplomamunkám kutatási részét támogatja, amelyben a munkaviszony megszüntetésének gyakorlatát vizsgálom. Olyan jelentkezők kitöltését várom, akik a karrierjük során tapasztaltak munkaviszony-megszüntetést, akár munkavállalói, akár munkáltatói oldalról.

A kérdőív kitöltése anonim módon történik és körülbelül 5-10 percet vesz igénybe.

Köszönöm, ha hozzájárul a munkámhoz!

viktoriaarenatahorvath@gmail.com [Fiókváltás](#)



Nincs megosztva

* Kötelező kérdés

Az Ön neme. *

Nő

Férfi

Az Ön életkora (kérem, számmal adja meg, pl.: 25). *

Saját válasz

Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége. *

- Általános iskola
- Szakiskola
- Szakközépiskola / szakgimnázium
- Gimnázium
- Folyamatban lévő felsőfokú tanulmányok
- Felsőfokú szakképzés / főiskola / egyetem

Az Ön munkahelyének lokációja. *

- Falu / község
- Város
- Megyeszékhely
- Főváros vagy annak vonzáskörzete

Hogyan ítéli meg Ön a saját anyagi helyzetét? (szubjektív érzet alapján) *

- Jelentősen átlag alatti
- Inkább átlag alatti
- Átlagos
- Inkább átlag feletti
- Jelentősen átlag feletti

Melyik foglalkozási főcsoportban dolgozik Ön? *
(<https://www.ksh.hu/docs/szolgalattasok/hun/feor08/feorlista.html>)

Kiválasztás ▼

Milyen munkakörben dolgozik jelenleg? *

Saját válasz

Mekkora létszámú szervezetnél dolgozik jelenleg? *

- <10
- 10-50
- 50-250
- 250<

Előfordult már, hogy megszüntette / megszüntették a munkaviszonyát? *

- Igen
- Nem

Amennyiben igen, milyen módon?

- Közös megegyezés
- Felmondás
- Azonnali hatályú felmondás

Amennyiben a munkáltató szüntette meg a munkaviszonyt, milyen okra hivatkozva tette meg?

- Gazdasági helyzetre hivatkozva
- Munkavállalói mulasztás miatt
- Munkavégzési hiányosságok
- Munkahelyi visszaélés
- Egyéb:

Amennyiben Ön szüntette meg a munkaviszonyt, milyen okra hivatkozva tette meg?

- A lakhely és a munkahely közti távolság miatt
- Anyagi okok miatt
- Megbecsülés hiánya miatt
- Szakmai kihívások hiánya miatt
- Stressz és lelki okok miatt (munkahelyi légkör, kiégés stb.)
- Egyéb:

Amennyiben jogosult volt végkielégítésre, azt meg is kapta?

- Igen
- Nem

Amennyiben jogosult volt, de nem kapta meg, mi volt az oka?

Saját válasz

Jelenleg gondolkodik, hogy az aktuális munkahelyén megszüntesse a munkaviszonyát? *

- Igen
- Nem

Amennyiben igen, milyen okra hivatkozva tenné meg?

- A lakhely és a munkahely közti távolság miatt
- Anyagi okok miatt
- Megbecsülés hiánya miatt
- Szakmai kihívások hiánya miatt
- Stressz és lelki okok miatt (munkahelyi légkör, kiégés stb.)
- Egyéb:

Úgy érzem, hogy... (a legutóbbi munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban)

	Egyáltalán nem érték egyet	Inkább nem érték egyet	Inkább egyérték	Teljes mértékben egyérték
Közös megegyezéssel történt a munkaviszony megszüntetése	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkaviszony megszüntetésekor elégedett voltam a folyamat lezárásával	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkaviszony megszüntetésekor az érzéseimre és szükségeimre tekintettel voltak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkaviszony megszüntetése érzelmileg könnyen kezelhető volt számomra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkaviszony megszüntetésekor az indoklás meggyőző volt számomra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkaviszony megszüntetése során méltányosan bántak velem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A munkaviszony megszüntetésekor a vállalat figyelembe vette az érdekeimet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6.2. Ábrajegyzék

1. ábra: A minimális felmondási idő mennyiségének alakulása a munkaviszonyban eltöltött idő függvényében	14
2. ábra: A végkielégítés és a többlet végkielégítés mértékének alakulása a munkaviszonyban eltöltött idő függvényében.....	17
3. ábra: A kitöltők nemi megoszlása	28
4. ábra: A kitöltők életkor szerinti megoszlása	29
5. ábra: A kitöltők megoszlása legmagasabb iskolai végzettség alapján	30
6. ábra: A kitöltők megoszlása a munkahely lokációja szerint	31
7. ábra: Az anyagi helyzet felmérése szubjektív megítélés alapján	32
8. ábra: A kitöltők megoszlása a foglalkozási főcsoportok szerint	34
9. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaköreit tartalmazó szófelhő.....	35
10. ábra: A kitöltők megoszlása munkahelyük mérete alapján	36
11. ábra: Milyen módon történt a munkaviszony megszüntetése?.....	37
12. ábra: Amennyiben Ön szüntette meg a munkaviszonyt, milyen okra hivatkozva tette meg?	39
13. ábra: Amennyiben jogosult volt végkielégítésre, azt meg is kapta?	40
14. ábra: Jelenleg gondolkodik, hogy az aktuális munkahelyén megszüntesse a munkaviszonyát?.....	41
15. ábra: Milyen okból szüntetné meg jelenlegi munkaviszonyát?	42
16. ábra: Szubjektív tapasztalatokat felmérő kérdéssor eredménye.....	43

6.3. Nyilatkozatok

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Tóth-Horváth Viktória Renáta
A Hallgató Neptun kódja: BE900Q
A dolgozat címe: A munkaviszony megszüntetésének gyakorlata
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Nemzetközi Szabályozási és Gazdasági Jogi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.


A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelté után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: 2024.04.22.


Hallgató aláírása



NYILATKOZAT

Tóth-Horváth Viktória Renáta (hallgató Neptun azonosítója: BE900Q) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2024. 04. 21.

dr. Csákay Zoltán
belső konzulens