

Tartalmi kivonat

A munkaviszony megszüntetésének gyakorlata

Tóth-Horváth Viktória Renáta

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Témavezető: dr. Csákay Zoltán

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.

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.

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 nagyobb része kapta meg a végkielégítést, mint aki 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.

Összességében, 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.