

### 5.2.2. Munkáltató személyében bekövetkező változás

Lényegesen egyszerűsödtek a munkáltató személyében bekövetkező változásra (ún. munkajogi jogutódlásra) vonatkozó szabályok. A munkajogi jogutódlás lényege, hogy a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltató szállnak át. Ez az átszállás nem igényel változtatást a munkaszerződésen, annak módosítását azonban – a felek megállapodásával – nem is zárja ki. A munkaszerződés módosítására a munkavállaló a munkajogi jogutódlás esetében sem kényszeríthető.

Továbbra sem lehetséges a munkaviszony munkáltatói felmondása kizárólag a jogutódlásra hivatkozással [66. § (3) bekezdés].

A törvény lehetővé teszi ugyanakkor, hogy a **munkavállaló felmondja** a munkaszerződést amiatt, hogy a munkavállaló személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. A munkavállaló tehát ebben az esetben köteles megindokolni a felmondását. A munkavállalónak erre az okra alapított felmondása esetén a munkáltató köteles a munkavállalót a felmondási idő legalább felére felmenteni a munkavégzés alól – távolléti díj fizetése mellett –, továbbá végkielégítés fizetésére is köteles [77. § (1) bekezdés c) pont]. A munkavállaló a munkáltató személyében bekövetkezett változásra hivatkozva a változás időpontját követő harminc napon belül mondhat fel.