

# Felmondást kaptam – Mit kell tenni?



HU

GUTE ARBEIT FÜR  
**SACHSEN**



**BABS** Beratungsstelle für  
ausländische Beschäftigte  
in Sachsen

[www.babs.sachsen.de](http://www.babs.sachsen.de)

# Felmondás

A munkaviszonynak bizonyos feltételekkel mindkét fél (munkaadó és munkavállaló) véget vethet a munkaszerződés lejárta előtt. A felmondás jogerős, ha a munkajogi és kollektív szerződésben lefektetett feltételeket betartották.

## A felmondás formája

A felmondásnak **írásban** kell megtörténnie (§623 BGB, Német Polgári Törvénykönyv). A felmondás szóban, e-mailben és SMS-ben nem megengedett! Írásbeli felmondásnak minősül a kinyomtatott és postán vagy faxon (kézbesítési igazolással) elküldött dokumentum. A felmondás alá kell legyen írva.

## Kelt

Nagyon fontos a felmondás kimondásának napja. Felmondás visszamenőleges hatállyal nem lehetséges.

## Felmondás elleni védelem

A felmondás elleni védelemről szóló törvény szerint (több mint 10 teljes munkaidős dolgozót foglalkoztató üzemek) a munkavállaló munkaviszonyának felmondása nem jogerős, ha az illető munkaviszonya egyazon üzemben vagy vállalatnál megszakítás nélkül hat hónapnál régebben fennáll és a felmondás szociálisan nem indokolt.

A munkaadó felmondása az általános felmondás elleni védelem értelmében csak akkor szociálisan indokolt, ha a **munkavállaló személyében gyökerező okok** (pl. alkalmasság hiánya), a **munkavállaló magatartásában rejlő okok** (pl. munkamegtagadás, munkaképtelenség színlelése) vagy nagyon nyomós **üzemi okok** állnak fenn.

Néhány csoportra különleges felmondás elleni védelem áll fenn (pl. a hatóságok hozzájárulásának szükségessége vagy a rendes felmondás kizárása): **súlyosan foggyatékosok, a várandósság alatt és négy hónapig a szülés után, a szülői szabadság (nevelési szabadság, szülői várakozási idő) alatt, üzemi bizottsági tagok, ipari tanulók, ápolási idő alatti személyek, választott politikai képviselők.**

Ha az üzemben működik üzemi tanács vagy személyi tanács, őket minden felmondás előtt meg kell hallgatni. A munkaviszony megszűnése a munkavállaló által ok megadása nélkül hatályos! Nincs szükség indoklásra a munkaadó által megfelelő időpontban történő felmondás esetében sem.

## Felmondási határidők a Polgári Törvénykönyv szerint

A munkaviszonyt mindkét fél (munkaadó és munkavállaló) **négy heteshatáridővel** felmondhatja a naptári hónap végével vagy 15.-ével (§ 622 BGB).

A felmondási idő attól a pillanattól kezdve számítódik, amikor a felmondást **kézbесítették**. Ez okból nagyon fontos, hogy a felmondást ajánlva adják fel vagy az átadás tanúk előtt történjen.

A felmondást kapó félnek **nem kell visszaigazolnia** a felmondást. Ha a munkavállaló mond fel, nem kell megvárnia, amíg a munkaadó a felmondást aláírja vagy elfogadja. A felmondási idő a kézbesítés pillanatától kezdve számítódik. Ugyanez vonatkozik a munkaadó általi felmondásra is. A felmondás érvényes, ha a felmondás más okból nem jogosulatlan, a felmondási időt betartották és nem nyújtottak be 3 heten belül a felmondás ellen keresetet. Amennyiben a felmondás a fent megadott feltételeknek nem felel meg, érvénytelen és a munkát haladéktalanul újra fel kell vennie.

Amennyiben a munkaszerződésben más felmondási időt kötnek ki, az úgynevezett **érvényességi elv** alapján kell tájékozódni. Az érvényességi elv kimondja, hogy abban az esetben, ha több jogi norma alkalmazható, akkor az a jogi norma az érvényes, amely az érintett munkavállaló számára kedvezőbb.

# Kötbér felmondás esetén

Amennyiben a munkavállaló a felmondásnál nem tartja be a felmondási időt, előfordulhat, hogy **kötbért** kell fizetnie. A munkaadó egyébként csak akkor követelhet kötbért a munkavállalótól, ha arról a munkaszerződésben rendelkeztek (esetlegesen a kollektív szerződésben).

## Felmondási idők próbaidő alatt

A megállapodás szerinti próbaidő (legfeljebb hat hónapos időtartamra) alatt a munkaviszony **két hetes** határidővel mondható fel (§ 622 BGB).

## Felmondási idők kollektív szerződések szerint

A kollektív szerződésben rendelkezhetnek ettől eltérő módon. A kollektív szerződés jogi normákat tartalmaz, amelyek a munkaviszony tartalmát, megkötését és felbontását, valamint üzemi kérdéseket szabályoznak és rögzítik a kollektív szerződést kötő felek jogait és kötelességeit.

A kollektív szerződések érvényességi területe különböző. Léteznek **céges vagy házi kollektív szerződések**, amelyben a munkaadó maga is szerződéses fél és a szerződés csak egy meghatározott üzemre vonatkozóan érvényes. Léteznek aztán olyan kollektív szerződések, amelyeket egy **bértarifa közösségen** belül kötnek, például szakszervezetek és a munkaadói szövetségek. Ez a kollektív szerződés akkor érvényes a munkaviszonyra, ha a munkaadó tagja a tarifaszerződést kötő munkaadói szövetségnek. Ebben az esetben **általánosan kötelező bértarifa** létezik, amely egyes ágazatokban minden munkaadóra és munkavállalóra érvényes. A kollektív szerződés általános kötelező jellegét a Munka és Szociális Szövetségi Minisztérium tisztázza (§ 5 TVG). Ezen felül vannak még a csak egyes szövetségi államokban érvényes kollektív szerződések. Bővebb információk a Szászországban érvényes kollektív szerződésekkel kapcsolatban: [www.arbeit.sachsen.de/894.html](http://www.arbeit.sachsen.de/894.html)

A következő példák a törvényes és a kollektív szerződés szerinti felmondási idők közötti különbségeket szemléltetik. Bővebb információkért a **kollektív szerződés** témájában fordulhat a Tanácsadó irodához a Szászországban foglalkoztatott külföldi munkavállalók számára vagy a szakszervezetéhez.

## Felmondási idők – épület takarítás

A kollektív szerződés szabályozza az épülettakarítás különleges aspektusait és **általánosan kötelező érvénnyel bír**. Az épülettakarítás ágazatban foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra vonatkozik.

Az épülettakarítás ágazatban a munkaviszonyt mindkét fél **két hetes** határidővel mondhatja fel (a próbaidő letelte után is).

A felvételt követő első két hétben a felmondás **egy napos** határidő betartásával történhet.

A november 1. és március 31. közötti időszakban a munkaadónak lehetősége van az időjárási hatásokra hivatkozva egy napos határidővel felmondani. Ez azonban csak akkor lehetséges, ha az alkalmazottat nem lehet a vállalkozásnál más munkára áthelyezni. Ezt az esetet meg kell beszélni az üzemi tanáccsal és az érintett munkavállalónak joga van újbóli felvételre.

## Felmondási idők – időszakos munka

Az időszakos munkák ágazatban két kollektív szerződés létezik – **iGZ-DGB közös bértarifa** és **BAP/DGB közös bértarifa**. Azt, hogy a munkaszerződésre melyik vonatkozik, megtalálható a munkaszerződésben.

## Felmondási idők az iGZ-DGB közös bértarifa szerint

Az első hat hónap próbaidőnek számít.

A próbaidő első négy hónapjában a munkaviszony **2 munkanapos** határidővel mondható fel.

Az ötödik héttől kezdve a második hónap végéig a felmondási határidő **1 hét**, a harmadik hónaptól kezdve a munkaviszony hatodik hónapjáig **2 hét**.

A munkaviszony hetedik hónapjától mindkét fél részéről a törvényes felmondási idő, azaz a **négy hét** érvényes tizenötödikéig vagy a naptári hónap végéig.

## Felmondási idők a BAP/DGB közös bértarifa szerint

Az első hat hónap próbaidőnek számít.

A próbaidő alatt a munkaviszony az első három hónapban **egy hetes** határidővel mondható fel. Utána, azaz a harmadik és hatodik hónap között, a próbaidőre vonatkozó törvényes felmondási határidő, azaz a **két hét** lép életbe.

A próbaidő után a munkaviszony **négy hetes** határidővel mondható fel tizenötödikéig vagy a naptári hónap végéig.

Újbelépőknél a felmondási időt a munkaviszony első két hetére a munkaszerződésben **egy napra** le lehet rövidíteni.

## Felmondási idők – építőipar

Az első hat hónapban a munkaviszonyt mindkét fél **hat munkanapos** határidővel mondhatja fel. Hathónapos időtartam után vagy szakmai képzést követő átvétel után a munkaviszony mindkét fél részéről tizenkét **munkanapos** határidővel mondható fel.

A munkaviszony a december 1. és március 31. közötti időszakban időjárásra hivatkozva (rossz időjárás időszaka) nem mondható fel.

## Rendkívüli felmondás

A munkaviszonyt mindkét fél **nyomás okból azonnali hatállyal** felmondhatja, ha olyan tények állnak rendelkezésre, amely alapján a munkaviszony folytatása a felmondási idő végéig vagy a szolgálati viszony megállapodás szerinti végéig nem várható el (§ 626 BGB), például munkamegtagadás, lopás stb.

A rendkívüli felmondást rendszerint meg kell előznie valamilyen **figyelmeztetésnek**. A felmondás csak **két héten belül** következhet. A határidő azzal az időponttal kezdődik, amikor a felmondásra jogosult a felmondás tekintetében mérvado tényekről tudomást szerez. A felmondónak az érintett munkavállaló kérésére a felmondási okot írásban kell közölnie.

## Munkaszerződés megszüntetése közös megegyezéssel

A munkavállaló és a munkaadó közötti megállapodás a munkaviszony befejezésére vonatkozólag. Ennél a megállapodásnál a feleknek nem kell a törvényes felmondási időket betartaniuk – a szerződés

felbontásában **megállapodnak a munkaviszony végének időpontjáról**.

A közös megállapodással történő felmondásnál a többi felmondástól eltérően mindkét fél, a munkavállaló és a munkaadó hozzájárulása is szükséges. A közös megállapodás történő felmondás csak akkor érvényes, ha **mindkét fél aláírta**.

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó közös megállapodást **írásba** kell foglalni.

A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel előnyöket és hátrányokat is jelenthet a munkavállaló számára. A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel jó eszköz a munkavállaló számára, ha a felmondási időt különféle okokból nem tudja betartani, például azért, mert már annak lejárta előtt másik munkába kíván állni.

A munkavállalónak nem célszerű a munkaviszony megszüntetését közös megegyezéssel, ha még nincs új munkája. Ha a munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel történt, a munkaügyi hivatalnál **12 hetes kivárási idővel** kell számolni. Mivel a munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel a munkavállaló beleegyezését jelenti, a munkaügyi hivatalnál a munkavállaló általi felmondással egyenértékű. A kivárási idő alatt nem kaphat munkanélküli segélyt, utána pedig 25%-kal csökkent mértékűt kap. A kivárási idő alatt betegbiztosításra sem jogosult! A munkavállalónak ez idő alatt magán betegbiztosításra van szüksége.

## Felmondás és munkanélküli értesítés

Az SGB III 38. §-ának (1) bekezdése értelmében azon személyeknek, akiknek a munkaviszonya véget ér, legkésőbb három hónappal a munkaviszony megszüntése előtt jelentést kell tenni a munkaügyi központnál. Ha a felmondási idő kevesebb, mint 3 hónap, a munkavállalónak három napon belül fel kell vennie a kapcsolatot a munkaügyi központtal.

## Felmondás és betegbiztosítás

Németországban a munkaadó felmondhat a munkavállalónak annak **munkakép telensége** alatt. Betegség alatti felmondásnál be kell tartani a törvényi és a kollektív szerződés szerinti felmondási időket.

A Társadalombiztosítási törvénykönyv 5. könyvének 19 §-a értelmében juttatásokra a felmondás után csak **egy hónapig** lesz jogosult, akkor is, ha nem folytat kereső tevékenységet.

A biztosítottak munkaképtelenségüket kötelesek **7 napon** belül jelenteni a betegsegélyző pénztárnak és a táppénzes papírjukat leadni (Krankenschein).

Ha ezt a köteleességüket teljesítik, akkor a betegsegélyző pénztári ellátásokra a felmondás után **legfeljebb 78 hétig** jogosultak lesznek. A táppénz az utolsó bruttó fizetésük 70%-a.

Amennyiben a kötelezettségüknek nem tesznek eleget, a betegsegélyző pénztár automatikusan átteszi őket **magánbiztosított** státuszba és maguknak kell fizetniük a betegbiztosítási tagdíjakat.

## Felmondás elleni kereset

Ha a munkavállaló a felmondást szociálisan jogosulatlannak tartja, akkor a felmondás után **egy héten belül** tiltakozást nyújthat be az **üzemi tanácsnak** (ha van). Ha az üzemi tanács a tiltakozást megalapozottnak tartja, akkor meg kell próbálnia a munkaadóval kiegyezést elérni (§ 3 KSchG).

Ha a munkavállaló érvényt kíván szerezni annak, hogy a felmondás szociálisan nem jogosult vagy más okból jogilag érvénytelen, akkor az írásos felmondás kézhezvétele után **három héten belül** keresetet kell indítania a **munkaügyi bíróságon** ennek megállapítása céljából. Ha a munkavállaló tiltakozást nyújtott be az üzemi tanácsnál, akkor a keresethez csatolnia kell az üzemi tanács állásfoglalását (§ 4 KSchG).

A felmondás érvénytelenségének egyéb lehetséges okai például: a felmondás formája nem jó (szóbeli, e-mailben), a munkavállaló az üzemi tanács tagja, a munkavállaló várandós, a munkavállaló súlyosan mozgáskorlátozott, a munkavállaló figyelmeztetés nélkül azonnali felmondást kapott stb.

A felmondás ellen keresetet minden munkavállaló maga benyújthatja az illetékes munkaügyi bíróságon (1. fok). Itt a jogi asszisztens segít a kérelem benyújtásában, vagy akár a panasz megfogalmazásában (viszont nem kap jogi tanácsot).

Amennyiben az adott esetről 1. fokon nem születik döntés, a munkavállalónak ügyvéddel kell képviseltetnie magát.

Az illetékes munkaügyi bíróságok elérhetőségei megtalálhatók az alábbi címen:  
[www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm](http://www.justiz.sachsen.de/content/argb.htm)

Ha a munkavállaló **szakszervezet** tagja, akkor három hónapos tagság után ingyenes jogi tanácsadásra és képviseletre jogosult a munkaügyi bíróságon.

A szakszervezetekkel kapcsolatosan bővebb információk találhatók:  
[www.sachsen.dgb.de/](http://www.sachsen.dgb.de/)

# Kapcsolat:

## Tanácsadó iroda drezdában

Volkshaus Dresden –

Schützenplatz 14 (1. emelet), 01067 Dresden

Beszélt nyelvek

Leona Bláhová

Tel.: +49 351 85092728

Email: leona.blahova@babs-online.eu

német, cseh,  
szlovák, angola

Paulína Bukaiová

Tel.: +49 351 85092729

Email: paulina.bukaiova@babs-online.eu

német, szlovák, lengyel,  
cseh, angol

## Tanácsadó iroda lipcsében

Listhaus Leipzig – Rosa-Luxemburg-Str. 27

(földszint), 04103 Leipzig

Paulina Sokolowska

Tel.: +49 341 68413085

Email: paulina.sokolowska@babs-online.eu

német, lengyel, angol

Ünige Albert

Tel.: +49 341 68413086

Email: uenige.albert@babs-online.eu

német, román,  
magyar, angol

## Drezdai és lipcsei irodai üzemeltető

Melanie Claus

Tel.: +49 351 85092730

Email: melanie.claus@babs-online.eu

német, angol



**Felelősség kizárása:** Ez a dokumentum általános jellegű információkat nyújt tájékoztatási céllal. A benne foglaltak helyességére szavatosságot nem vállalhatunk, ezekre alapozva jogi igényekkel fellépni nem lehet.

A tanácsadó központ külföldi alkalmazottaknak Szászországban (BABS) a szász tartomány gazdasági, munkaügyi és közlekedési minisztériumának kezdeményezése, mely a szász költségvetési képviselői által elfogadott adóbevétel alapján lesz finanszírozva.

**Kiadó:**

BABS – Tanácsadó központ külföldi alkalmazottaknak Szászországban  
Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel. +49 351 8509 2730

[info@babs-online.eu](mailto:info@babs-online.eu)

[www.babs.sachsen.de](http://www.babs.sachsen.de)

Állapot: 2019. Január

Kiadás: 2.000

Design: Metronom Agentur für Kommunikation und Design GmbH

Nyomtatás: Druckerei Mahnert GmbH