

BABS

Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

Felmondást kaptam: Mit kell tenni?

HU

A MUNKÁD. A JOGAID.

Beratung

Doradztwo

Poradenství

Counselling

Consiliere

Tanácsadás

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 elküldött dokumentum. Feltétlenül bizonyítani kell a felmondás elküldését, ezért, ha a munkavállaló mond fel, ajánlott levélben célszerű elküldeni azt. A felmondás alá kell legyen kézíleg írva. Az elektronikus úton benyújtott felmondás érvénytelen.

Kelt

Nagyon fontos a felmondás kimondásának napja.
[Felmondás visszamenőleges hatállyal nem lehetséges.](#)

Felmondás elleni védelem

A felmondás elleni védelemről szóló törvény szerint 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 fogyatékosok, 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.

A munkavállaló által benyújtott felmondás ok megadása nélkül hatályos!

Felmondási határidők a Polgári Törvénykönyv szerint (§ 622 BGB)

A munkaadóra a következő törvényes felmondási idők vonatkoznak:

- A próbaidő alatt (max. 6 hónap) – 2 hét, megfelelő kollektív szerződésben rövidebbet is kiköthetnek
- A próbaidő után – 4 hét a 15-éig vagy a naptári hónap végéig
- 2 év után – 1 hónap a naptári hónap végéig
- 5 év után – 2 hónap a naptári hónap végéig
- 8 év után – 3 hónap a naptári hónap végéig
- 10 év után – 4 hónap a naptári hónap végéig
- 12 év után – 5 hónap a naptári hónap végéig
- 15 év után – 6 hónap a naptári hónap végéig
- 20 év után – 7 hónap a naptári hónap végéig

A felmondási idő attól a pillanattól kezdve számítható, amikor a felmondást kézbesítették. Ez okból nagyon fontos, hogy a felmondást ajánlva adják fel vagy az átadás tanúk előtt történjen. A felmondást kapó félnek nem kell visszaigazolni 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 számítható. 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 határidők

Felmondási idők kollektív szerződések szerint

A kollektív szerződésben („Tarifvertrag”) 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 információkért a kollektív szerződés témájában fordulj a Tanácsadó irodához a Szászországban foglalkoztatott külföldi munkavállalók számára („Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen”) vagy a szakszervezetedhez.

A következő példák a törvényes és a kollektív szerződés szerinti felmondási idők közötti különbségeket szemléltetik.

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 2026. január 1-jén lépett hatályba az új GVP-kollektív szerződés. A DGB/GVP időszakos munkaerő-kölcsönzési kollektív szerződések ezzel teljes mértékben felváltják a korábbi iGZ- és BAP-kollektív szerződéseket, és egységes kollektív szerződéses alapot teremtenek az ágazat számára.

Felmondási idők a GVP bértarifa szerint

Az első három hónapban a munkaviszony egyhetes felmondási idővel felmondható. A harmadik hónap végétől a hatodik hónap végéig a munkaviszony kéthetes felmondási idővel felmondható. Új munkavállalók felvétele esetén a munkaszerződésben a felmondási idő a munkaviszony első két hetében egy napra rövidíthető. Új munkavállalónak minősülnek azok a munkavállalók, akik legalább három hónapja nem álltak munkaviszonyban a munkáltatóval.

Ezen felül mindkét fél esetében a BGB 622. §(1) és (2) bekezdésében meghatározott felmondási határidők vonatkoznak.

A felmondási határidők a határozott idejű munkaviszonyokra is ugyanúgy vonatkoznak. A határidő nélküli felmondásra vonatkozó törvényi rendelkezések változatlanul érvényben maradnak.

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.



Megjegyzés: Munkanapnak számít a hétfőtől szombatig tartó időszak. A munkáltató felmondási ideje meghosszabbodik, ha a munkaviszony ugyanabban a vállalkozásban vagy vállalatnál

3 évig fennállt – 1 hónapra a hónap végéig,
5 évig fennállt – 2 hónapra a hónap végéig,
8 évig fennállt – 3 hónapra a hónap végéig,
10 évig fennállt – 4 hónapra a hónap végéig,
12 évig fennállt – 5 hónapra a hónap végéig,
15 évig fennállt – 6 hónapra a hónap végéig,
20 évig fennállt – 7 hónapra a hónap végéig.

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

Rendkívüli felmondás

A munkaviszonyt mindkét fél nyomós 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 mérvadó tényekről tudomást szerez. [A felmondónak az érintett munkavállaló kérésére a felmondási okot írásban kell közölnie.](#)

Munkaszerződés megszüntetése közös megegyezéssel („Aufhebungsvertrag”)

[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 lejártá előtt

másik munkába kíván állni. A munkavállalónak nem célszerű a munkaviszony megszüntetése 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 megszűnése 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 munkaképtelensége 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. Munkaképtelenség esetén azoknak a biztosítottaknak, akiknek külföldön állítottak ki igazolást (pl. a határon

túli dolgozók, nyaralók), kötelességük 7 napon belül értesíteni erről a betegbiztosítójukat, és leadni a táppénzes igazolásokat (Krankenschein). Ha ezt a kötelességüket 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 jogosultlannak 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

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

A szakszervezetekkel kapcsolatosan bővebb információk találhatóak: **www.sachsen.dgb.de**.

További információkat, elérhetőségeket és fogadóidőket honlapunkon, a **www.babs-online.eu** oldalon találsz.

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.

Kiadó:

IGR ELAN e.V. – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte
in Sachsen (BABS)

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel. +49 351 8509 2730

info@babs-online.eu

www.babs-online.eu

Állapot: Mai 2026

Design: Ö GRAFIK agentur für marketing und design



www.babs-online.eu

Tanácsadás



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit
Steuermitteln auf Grundlage des vom
Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

