



minta

felmondási szerződés

2022. január 1-től

Előszó

A vállalkozó üzleti tevékenysége során nagyszámú szerződést köt.

A Hessei Ipari és Kereskedelmi Kamarák (IHK) mintaszerződéseket biztosítanak útmutatásként.

Egyedi szerződéses kérdések esetén azonban mindig szakértői tanácsot kell kérni, legyen az az [illetékes IHK](#)-tól. [vagy ügyvédek. Ügyvéd kereső](#)

megtalálható az interneten a Frankfurt am Main Ügyvédi Kamara honlapján, a címen

<https://www.rak-ffm.de/anwaltssuche/>.

Megjegyzés a szerződésminta használatával kapcsolatban:

Ez a szerződési űrlap a legnagyobb gondossággal készült, de nem állítja, hogy teljes vagy helyes. Ez egy olyan ellenőrző lista, amely megfogalmazási segédleteket tartalmaz, és csak arra szolgál, hogy javaslatot tegyen arra vonatkozóan, hogyan lehet megfelelően kiegyensúlyozni a felek közötti tipikus érdekeket. Ez azonban nem mentesíti a felhasználót a gondos független vizsgálat alól. Nyelvi egyszerűsítési okokból nincs megnevezve a három nem, ahol nem volt lehetséges a nemileg semleges megfogalmazás. Ezekben az esetekben a hímnemű kifejezések közé tartozik a nőnemű és a különféle formák is. A szerződésminta csak javaslat egy lehetséges megállapodásra. Sok definíció szabadon elfogadható. A felhasználó más készítményeket is választhat. A változatlan tartalom elfogadása előtt tehát saját érdeke, hogy alaposan mérlegelje, hogy szükséges-e és milyen részben a konkrét szabályozandó helyzethez, jogi fejlesztésekhez igazodni. Természetesen az Ipari és Kereskedelmi Kamarának erre a folyamatra nincs befolyása, ezért természetesen nem vállalhat felelősséget a felek jogi helyzetére gyakorolt hatásokért. Az enyhe gondatlanságért való felelősség szintén alapvetően kizárt. Ha személyre szabott szerződésre van szüksége, kérjen tanácsot egy megbízott ügyvédtől.

felmondási szerződés

(A sablon használatakor ellenőrizni kell, hogy mely szerződéses rendelkezéseket kell átvenni. Szükség esetén módosítások, kiegészítések javasoltak.)

Közte

(Munkáltató neve és címe)

(adott esetben: képviseli

.....)

- a továbbiakban "munkaadó" -

és

úr/asszony

rezidens

- a továbbiakban "munkavállaló" -

a következő felmondási szerződés jön létre:

I. Munkaviszony megszűnése

A munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony közös megegyezéssel megszűnik .. A megállapodás szerinti felmondási időt erre az időszakra betartották.

II. Munkahelyi szabadság

A munkavállaló továbbra is a rendszeres havi € díjazásban részesül-ig.

A munkavállaló visszavonhatatlanul mentesül a szerződésben vállalt kötelezettségei alól a szerződés lejártáig, miközben továbbra is fizeti a szerződésben vállalt díjazást. A mentesség kezdetben a fennmaradó, még esedékes szabadságjogosultságokat, majd az egyéb lehetséges mentesítési jogosultságokat veszi figyelembe. Ezen jóváírási időszakokat követően az egyéb bevételeket a német polgári törvénykönyv 615. szakaszának 2. mondata szerint kell jóváírni . A munkavállaló köteles kérés nélkül tájékoztatni a munkáltatót a máshol szerzett keresetéről.

III. Vakáció

A fennmaradó szabadságot, amelyre a munkavállaló a munkaviszony végéig megilleti, a munkavégzési szabadság idejére adják.

IV. Végkielégítés

A munkáltató vállalja, hogy a munkavállalónak bruttó € végkielégítést fizet.

A végkielégítés a munkaviszony megszűnésekor esedékes.

V. Versenyszerződés

A munkáltatója és munkavállalója közötti versenymegállapodást ez a szerződés nem érinti.

VI. Bizonyítvány, munkapapírok

A munkavállaló legkésőbb-ig kap jótékonyági minősített igazolást.

A munkaadó a felmondás napján átadja a munkavállalónak a munkapapírokat.

VII. Egyéb megállapodások

.....
.....

VIII Bejelentési kötelezettség

A munkánélküli ellátásra való teljes jogosultság megőrzése érdekében a munkavállaló köteles a jelen felmondási szerződés megkötését követően haladéktalanul személyesen jelentkezni a munkaközvetítőnél álláskeresőként. Emellett köteles aktívan állást keresni.

IX. minden követelés rendezése

Jelen megállapodás teljesítésével a feleknek a munkaviszonyból és annak megszűnéséből eredő valamennyi kölcsönös pénzügyi követelése, függetlenül a jogi októl, ismert vagy ismeretlen, kiegyenlítésre és kiegyenlítésre kerül.

érintetlenül maradnak

.....
.....

.....
Hely és dátum

.....
Aláírás munkáltató a munkavállaló aláírása

Megjegyzések:

A felmondási megállapodás a munkáltató és a munkavállaló közötti kölcsönös megállapodás a munkaviszony egy meghatározott időpontban történő megszüntetéséről.

1. Előnyök

a munkáltató

számára • a felmondás okát nem kell feltüntetni • nem kell betartani a törvényi, kollektív alku vagy egyedi szerződéses felmondási időt

• általános és speciális védelem az elbocsátásokkal szemben, mint például a szülési szabadság,
Súlyos fogyatékoság nem
vonatkozik • felmondási eljárás nem
lehetséges • az üzemi tanáccsal nem kell egyeztetni

a munkavállaló számára

• a felmondási idők lerövidítése, hogy a
másik munkáltató azonnal nincs magatartással
• összefüggő vagy rendkívüli felmondás

2. forma

2000. május 1. óta a felmondási szerződést is írásba kell foglalni .

A szóban kötött felmondási szerződések ezt az írásbeli formai követelményt sértik, és lehetővé teszik a munkaviszony továbbvitelét. A felmondási szerződés akkor is érvénytelenné válhat, ha a lényeges kiegészítő szerződéseket nem tartalmazza.

3. Tartalom

A végkielégítés a felmondási szerződés központi eleme lehet . A végkielégítés kifizetésére és annak összegére vonatkozó törvényi rendelkezések csak nagyon korlátozottan léteznek.

4. A végkielégítés adóügyi kezelése

Korábban az EStG 3. § 9. §-a életkortól és szolgálati időtől függő bizonyos mértékű végkielégítések adómentességét írta elő. Ezt azonban a 2005. december 22-i azonnali adóprogramba lépésről szóló törvény pótlás nélkül hatályon kívül helyezte, így a végkielégítések nem adómentesek, hanem rendes és rendszeres adókötelesek.

A végkielégítések azonban az EStG 24. és 34. paragrafusai szerint adókedvezményt élveznek . Az adókedvezmény az ötödik szabályból áll, ami azt jelenti, hogy a személyi jövedelemadó számításánál a végkielégítés öt évre eső elosztását veszik alapul.

Tipp: Ha végkielégítést fizetnek, a végkielégítés adókedvezménye miatt célszerű az adóhivataltól jövedelemadó-bevallást kérni (EStG 42. e. bekezdés). Ehhez kérnie kell az adójóváírás összegének megerősítését, és nyilatkozatot arról, hogy milyen adókat kell visszatartania a társaságnak.

5. Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

Ha a munkaviszony a felmondási megállapodás következtében szűnik meg, a munkáltatót külön tájékoztatási és utasítási kötelezettség terhelheti a társadalombiztosítási jogi következmények tekintetében.

Például a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség letiltási időszakot írhat elő a munkanélküli-ellátásokra. Bármilyen végkielégítés beszámítható a munkanélküli segélybe.

Megjegyzés: Mivel a munkajogi megállapodásoknak egyre inkább társadalombiztosítási vonatkozásai vannak, tanácsos már korai szakaszban jogi tanácsot kérni a felmondási megállapodás aláírása előtt.

A legtöbb esetben feltételezhető, hogy a munkavállaló ismeri a felmondási megállapodás jelentését. Mindenesetre a munkáltató általában nem köteles önszántából rámutatni a hátrányos következményekre, de célszerűnek tűnik.

- A munkáltatónak az alábbi egyedi esetekben kell felhívnia a figyelmet a hátrányos következményekre :
- ha az idő előtti felmondás megakadályozza a megszerzett nyugdíjjogosultságok létrejöttét (pl. vállalati nyugdíjrendszer), ha erre a munkavállaló különleges körülmények miatt hivatkozhat, ha a munkáltató felismeri, hogy a munkavállaló cselekményének következményeit és terjedelmét illetően egyértelműen nem tisztázott .

Tipp: A munkáltató ne igyekezzen részletes tájékoztatást adni a munkavállalójának a munkaviszony megszűnésének szociális jogi hatásairól, mert ez a téma rendkívül nehéz és folyamatosan változik. A vétkesen valótlán adatok kártérítésre is kötelezhetik a munkáltatót.

6. Munkavállaló bejelentési kötelezettsége/munkáltatói adatszolgáltatási kötelezettsége

2003. július 1-jétől a munkavállalónak korai szakaszában álláskeresőként jelentkeznie kell a munkaközvetítőnél. A bejelentést a munkaviszony megszűnéséről való tudomásszerzést követően haladéktalanul, de legkésőbb a tervezett megszűnés időpontja előtt három hónappal meg kell tenni. A bejelentési kötelezettség megszegése csökkenti a munkavállaló későbbi munkanélküli járadékát.

A munkáltatónak korai szakaszban tájékoztatnia kell a munkavállalót erről a bejelentési kötelezettségről és a saját tevékenységének szükségességéről, amikor más állást keres.