



minta munkaszerződés

2022. augusztus 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/.](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 részekben 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.

Munkaszerződés
munkavállalók és kollektív szerződés nélküli munkavállalók számára

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

Közte
(Munkáltató neve és címe) - a továbbiakban "munkaadó" -
(esetleg:) - a továbbiakban: munkáltató -
és
Mr/Ms
lakos
- a továbbiakban "munkavállaló" -

a következő munkaszerződés jön létre:

I. A munkaviszony kezdete

A munkaviszony kezdete

II. Tevékenység és hely

A munkavállalót a következőképpen azonosítják:
..... felvettben (Megjegyzés: A tevékenységek meghatározásakor nem célszerű túlságosan korlátozni, mert egyébként a munkavállalónak bele kellene egyeznie a változtatásba, vagy társadalmilag indokolt változást kell közölni.)

Vállalja egyéb, korábbi tudásának és készségeinek megfelelő munkák elvégzését is. Ez annyiban érvényes, amennyiben ez a munkáltató és a munkavállaló érdekeinek mérlegelésekor ésszerű.

A munkáltatónak joga van ésszerű belátása szerint más munkahelyet kijelölni.

III. próbaidő

A munkaviszony határozatlan időre jön létre. Az első hat hónap (vagy: három hónap) próbaidőnek minősül. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél kéthetes felmondási idővel felmondhatja.

vagy

A jelen szerződés hat hónapos (vagy: három hónapos) időtartamra,

.....
-ig (.....
almutatóra) köthető időtartamra, próba jelleggel kötött szerződésre kötött szerződést hat hónapra (vagy három hónapra) kötnek. E határidő lejártá után a munkaviszony felmondási kötelezettség nélkül megszűnik, ha a munkaviszony folytatásáról eddig nem állapodtak meg. A próbaidő alatt a munkaviszony a felmondási jog sérelme nélkül kéthetes felmondási idővel (korlátozott próbamunkaviszony) szüntethető meg.

IV Munkaidő

A rendes heti munkaidő óra. A napi munkaidő kezdete és vége a működési felosztáson alapul, amely a munkáltató döntése alapján történik.

A heti munkaidő jelenleg a következőképpen oszlik meg:

.....

Megjegyzés: Műszakos munka esetén sorolja fel az összes felosztási lehetőséget.

A napi hat órás munkaidőtől kezdve legalább fél órás szünetet kell betartani. Ha a munkaidő meghaladja a kilenc órát, a szünet ideje legalább 45 percre nő.

A napi munkaidő lejárta után legalább tizenegy óra megszakítás nélküli pihenőidőt kell betartani.

Ha a munkavállaló működési szempontból szükséges és jogos érdekeit is figyelembe véve, a munkáltató utasítása alapján köteles túlórázni, illetve a jogszabályi rendelkezések keretei között túlórázni.

V. Rövid munkaidő

A munkáltató jogosult a munkavállaló részére egyoldalúan rövidített munkaidőt elrendelni, ha gazdasági okokból vagy elháríthatatlan esemény miatt jelentős munkavesztés következik be, és a munka elvesztését bejelenti a munkaügyi hatóságnak (jelenleg SGB III. 95. és azt követő szakaszok).). Felmondási időnek kell lennie...

heteket betartani. A rövidített munkaidő bevezetése esetén a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a munkaidő átmenetileg csökkenthető, és a munkaidő-csökkentés időtartamára ennek megfelelően csökkenjen a díjazás. Megjegyzés: Ha van üzemi tanács, azzal munkaszerződést kell kötni a rövidített munkaidőre.

VI. munkaügyi pótlék

A munkavállaló havi bruttó € / órabér euró. Ez az adott naptári hónap végén esedékes, és a következő fizetési elemekhez hasonlóan készpénz nélkül kerül kifizetésre a munkavállaló következő számlájára:

.....

A fizetés további összetevői:

.....

Megjegyzés: a pótdíjak, juttatások, speciális kifizetések és bónuszok, valamint egyéb összetevők külön listája az összeggel és az esedékesség dátumával.

A rendes heti munkaidő 10%-ig terjedő túlórákat a díjazás ellentételezi; különben külön díjazásban részesülnek, pótdíjak nélkül.

(Megjegyzés: A túlórák kompenzációs záradéka nem eredményezheti a minimálbér alávágását.)

Megjegyzés: Ha a különleges juttatás önkéntességének feltétele, célszerű azt konkrétan megnevezni, mivel nem megengedett a jövőbeni valamennyi juttatásra vonatkozó feltételes közzététel, függetlenül azok típusától és eredetétől. Amellett, hogy ez önkéntes, fontos a követelés keletkezésének kifejezetten kizárása. Szintén tanácsos a megfelelő fizetést egy írásos megjegyzéssel kombinálni, amely szerint a szolgáltatás önkéntes, és a további kifizetésekre vonatkozó jogi igény kizárt.

„Amennyiben a munkáltató az (1) bekezdésben említett havi fizetésen felül külön megállapodás alapján hálapénzt, jutalmat vagy egyéb kiegészítő külön kifizetést fizet, amelyről előzetesen nem állapodott meg, ezek a munkáltató által külön megállapodás alapján önkéntes juttatások.

Döntés. Még a többszöri és rendszeres kifizetések sem adnak okot semmilyen jogi követelésre sem a múltira, sem a jövőre nézve. Az 1. és 2. mondat nem alkalmazható, ha a juttatások a munkavállalóval kötött egyedi szerződésen alapulnak.")

VII. Nyaralás

A munkavállalót naptári évenként jelenleg 20 munkanap törvényben előírt minimális szabadság illeti meg - ötnapos munkahét alapján. A munkáltató szerződéses szabadságot is kiad további munkanapok. A szabadság kiadásakor először a törvényes szabadságot veszik ki.

A pótszabadság egy tizenkettődel csökken minden olyan teljes hónap után, amelyben a munkavállaló munkabérré vagy folyamatos bérfizetésre nem jogosult, vagy a munkaviszony szünetel. A szabadságjog a törvényi minimumszabadságtól eltérően az adott naptári év december 31-én (illetve: az átigazolási időszak végén a következő év március 31-én) jár le akkor is, ha a munkavállaló keresőképtelensége miatt nem vehető ki. .

Ebben az esetben a törvényes szabadság csak a szabadság év végét követő 15 hónap elteltével jár le. Ha az év második felében távozik a cégtől, 12-re oszlik a szabadságjogosultsága, bár a csökkentés csak annyiban történik, amennyire nem marad el a törvényben előírt minimális szabadság.

A munkaviszony megszűnése esetén a fennmaradó szabadságjogosultságot a felmondási időn belül lehetőség szerint fel kell használni. A szerződéses pótszabadság a munkaviszony megszűnésével jár le.

A szabadság jogi kezelése egyébként a törvényi rendelkezéseken alapul.

VIII Betegség

Betegség esetén a munkabér folyamatos folyósítása a törvényi rendelkezéseken alapul.

A munkaképtelenségről a munkáltatót haladéktalanul értesíteni kell. Ha a keresőképtelenség három naptári napot meghaladóan fennáll, a munkavállalónak legkésőbb a harmadik naptári napot követő munkanapon orvosi igazolást kell benyújtania a fennállásáról és annak valószínű időtartamáról. Ez a bizonyítási kötelezettség a hat hét lejárta után is fennáll. A munkáltató jogosult korábban kérni a keresőképtelenségi bizonyítvány benyújtását.

IX. haladó edzés

A munkáltató által biztosított továbbképzésre nem jogosult.

X. Vállalati nyugdíjrendszer

A társasági nyugdíjrendszert

Másik lehetőség:

Vállalati nyugdíjrendszerre nincs jogosultság. Hivatkozás történik a halasztott kártérítés jogi lehetőségére.

XI. A BGB 616. §-ának kizárása

A német Polgári Törvénykönyv 616. §-a értelmében átmeneti akadályozás esetén nincs munkabérré való jogosultság. A szabvány alkalmazhatósága kizárt.

XII. titoktartási kötelezettség

A munkavállaló a munkaviszony időtartama alatt és a kilépést követően is vállalja a titoktartást, és anélkül, hogy azt a vezetőség kifejezett engedélyével harmadik személy számára hozzáférhetővé teszi. A munkavállaló köteles betartani a munkáltató titoktartásra vonatkozó utasításait és intézkedéseit. Kétség esetén a munkavállaló utasítást kap a munkáltatótól bizonyos tények titkosságára vonatkozóan.

(Megjegyzés: A 2019. április 26-án hatályba lépett üzleti titok védelméről szóló törvény (GeschGehG) is aktív, objektíven azonosítható védőintézkedést ír elő a munkáltató részéről, ezért célszerű a lényeges információk ismertetése érintettek az ilyen titoktartási intézkedések (absztrakt): "Az üzleti titkok különösen titkolandók...")

E kötelezettség megszegésének minden esetére bruttó havi díj összegű kötbér megfizetésére vállal kötelezettséget. A munkáltató fenntartja magának a jogot, hogy további kártérítést követeljen.

Ha a munkavállaló megsérti a titoktartási kötelezettségét, az elbocsátáshoz vezethet.

XIII. oldalon

A munkavállaló vállalja, hogy a fizetett vagy a munkaviszonyt hátrányosan befolyásoló másodfoglalkoztatást annak elfogadása előtt szöveges formában bejelenti a munkáltatónak. Csak a munkáltató hozzájárulásával lehetséges.

A munkáltató akkor járul hozzá, ha a másodlagos foglalkoztatás nem akadályozza a hivatali feladatok ellátását és a munkáltató egyéb jogos érdekeit nem sérti.

A munkáltató a hozzájárulását bármikor visszavonhatja, ha ezt működési érdekei megkívánják, a munkavállalók érdekeit is figyelembe véve.

A munkaviszony megszűnése XIV

A munkaszerződéstől való elállás vagy annak a tevékenység megkezdése előtti megszűnése kizárt.

A munkaviszony felmondással vagy felmondási szerződéssel történő megszüntetését az érvényesség érdekében írásba kell foglalni, az elektronikus formát kizárva.

A próbaidő lejárta után a törvényben meghatározott felmondási idők (BGB 622. §) érvényesek. Alkalmazás.

Ezt követően a munkaviszony négy héttől tizenötödikig vagy egy naptári hónap végéig terjedő felmondási idővel szüntethető meg.

A munkáltatók felmondási ideje meghosszabbodik, ha a munkavállaló hosszabb ideig fennáll munkaviszony az alábbiak szerint:

1. Két évtől egy hónapig a hónap végéig, öt évtől két hónapig
2. a hónap végéig, nyolc évtől három hónapig a hónap
3. végéig, tíz évtől négy hónapig a hónap végéig hónap,
- 4.

5. tizenkét év elteltével a hónap végén öt hónapig, 15 év
6. után a hónap végén hat hónapig, 20 év után a hónap
7. végén hét hónapig.

A felmondási időnek a munkavállaló javára történő törvényi meghosszabbítása a munkáltató javára is érvényes.

A munkáltató jogosult a munkavállalót a munkavégzés alól a munkaviszony megszűnéséig felmenteni. A mentesség figyelembe veszi a munkavállalót még megillető szabadságjogokat, valamint a munkaidő-számlán lévő jóváírásokat. A felmentés időtartama alatt a munkavállalónak lehetővé kell tennie, hogy a munkája igénybevételével elért keresetét a munkáltatótól származó díjazási követelésbe beszámítsa.

A munkaviszony felmondás nélkül szűnik meg legkésőbb annak a hónapnak a végén, amelyben a munkavállaló betöltötte a törvényes nyugdíjkorhatárt.

XV. tisztességtelen felmondási per

Ha a munkavállaló hivatkozni kíván arra, hogy a felmondás társadalmilag nem indokolt vagy egyéb okból eredménytelen, az írásbeli felmondás kézhezvételétől számított három héten belül panaszt kell benyújtania a munkaügyi bírósághoz annak megállapítására, hogy a munkaviszony nem szűnt meg megszűnésével.

XVI büntetés

A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy kötbért fizet a munkáltatónak abban az esetben, ha a munkaviszonyt nem vagy késve kezdi meg, az ideiglenes munkavégzést indokolatlanul megtagadja, a munkaviszonyt szerződéssértően szünteti meg, vagy a munkáltatót a munkaviszony felmondása nélkül kényszeríti a szerződésszegő magatartás miatti értesítés. 5. § szerinti bruttó havi munkabérből számítandó bruttó napidíjban állapodnak meg minden egyes jogsértési nap után, de legfeljebb a törvényes felmondási időn belül fizetendő teljes munkabér összegénél.

A kötbér mértéke az 5. pontban foglaltak szerint legfeljebb egy bruttó havi díjra korlátozódik. A munkáltató további kártérítési igények érvényesítésére vonatkozó joga változatlan marad.

XVIII. Kollektív szerződések, valamint vállalati és szolgáltatási szerződések

Az alább felsorolt kollektív szerződések, valamint a vállalati ill Szolgáltatási szerződés jelentkezés:

.....

XVIII. Lejárati/lezárási időszakok

A munkaviszonyból eredő összes követelés elévül, ha azt az esedékességtől számított három hónapon belül nem érvényesítik szöveges formában a szerződő partnerrel szemben, és a szerződéses partner elutasítása esetén további három hónapon belül jogi lépéseket tesznek. hónapok. Ez nem érinti az élet-, testi- vagy egészségkárosodásból, szándékos szerződésszegésből és szándékos jogsértésből eredő kártérítési igényeket.

Az elévülési idő nem vonatkozik a munkavállaló törvényes minimálbérré való jogosultságára. Másrészt a munkavállaló minimálbéren túli díjazási követeléseire a megállapodás szerinti határidő vonatkozik.

XIX. további megállapodások

.....
.....

XX Szerződésmódosítások és kiegészítő megállapodások

Nem kötöttek hallgatólagos, szóbeli vagy írásbeli kiegészítő megállapodásokat. A jelen szerződés módosításainak és kiegészítésének szöveges formában kell történnie. Ez vonatkozik e záradék visszavonására is. A munkavállalónak tehát nincsenek követelései a működési gyakorlatból. A szerződés egyedi megállapodásokkal történő módosítása informálisan hatályos.

Amennyiben a jelen szerződés egyes rendelkezései érvénytelenek vagy azzá válnak, az nem érinti a szerződés többi részének érvényességét.

A munkavállaló vállalja, hogy haladéktalanul tájékoztatja a munkáltatót a személyes körülményeiben bekövetkezett változásokról, mint például a családi állapot, a gyermekek száma és a lakcím.

.....
Hely és dátum

.....
Aláírás munkáltató

.....
a munkavállaló aláírása