

TruckOnline.de

Arbeitsvertrag einer sächsischen Spedition

Seiten 5-8

4.
Die Zahlung für Spesen erfolgt nur, wenn die Parteien eine gesonderte Vereinbarung treffen. Die Zahlung erfolgt jedoch immer maximal jeweils in Höhe der gesetzlich steuerfreien Beträge.
5.
Ein Ausgleich für Nacht-, Sonn- und/oder Feiertagstätigkeit erfolgt nur, soweit dies gesondert vereinbart wird.
6.
Alle weiteren zukünftigen Zahlungen insbesondere Zulagen und Sonderleistungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien usw.) und Gratifikationen sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Ein Anspruch hierauf ergibt sich auch dann nicht, wenn die Zahlung wiederholt und vorbehaltlos geleistet wird.
7.
Der Mitarbeiter verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurück zu zahlen.
8.
Der Arbeitgeber kann eigene Forderungen mit pfändungsfreien Einkommen zur Aufrechnung bringen, soweit nicht der Mindestlohn betroffen ist. Die Parteien können zudem durch Vereinbarung eine Verrechnung mit Spesen und jedem Einkommen vereinbaren, soweit nicht der Mindestlohn betroffen ist.

8. Urlaub

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Urlaub im Umfange von 24 Werktagen.

Das Urlaubsjahr endet grundsätzlich am 31.03. des Folgejahres. Zu diesem Zeitpunkt verfällt der nicht genommene Urlaub aus dem jeweiligen Vorjahr, es sei denn die Firma hat die Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung zu vertreten.

Im Einstellungsjahr wird der Urlaub anteilig gewährt. Der Mitarbeiter hat seine Urlaubswünsche spätestens am 31.12. des laufenden Jahres für das nächste Urlaubsjahr anzumelden.

Die Erteilung von Urlaub erfolgt in Abstimmung der Urlaubswünsche der anderen Mitarbeiter und unter Berücksichtigung der Aufrechterhaltung des Betriebsablaufes.

Nicht angemeldete Urlaubswünsche werden nachrangig berücksichtigt. Die Genehmigung der Urlaubswünsche durch den Arbeitgeber erfolgt jeweils bis zum 31.01. des Urlaubsjahres in schriftlicher Form. Nur die Genehmigung in schriftlicher Form gilt als verbindliche Genehmigung.

9. Bußgelder und Schäden

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich gesetzeskonform zu verhalten. Die von ihm verursachten Bußgelder hat er selbst zu zahlen. Er hat darüber hinaus dem Arbeitgeber die Bußgelder zu ersetzen, die dem Arbeitgeber wegen Versäumnissen des Mitarbeiters auferlegt werden.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die von ihm verursachten Schäden entsprechend den gesetzlichen Regelungen zu ersetzen.

10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1.

Das Arbeitsverhältnis ist kündbar. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

2.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

3.

Wird das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Feststellung eines Versicherungsträgers, dass der Mitarbeiter die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erfüllt. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des Rententrägers zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheides, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des auf dem Rentenbeginn folgenden Tages.

Im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis aber nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Mitarbeiter innerhalb von 4 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Erhält der Mitarbeiter lediglich eine befristete Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, so wird der Mitarbeiter bei Wiederherstellung der vollen Erwerbsfähigkeit auf seinen Antrag wieder eingestellt, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz beim Arbeitgeber für ihn frei ist. Der Antrag ist befristet spätestens 4 Monate nach Wiederherstellung der vollen Erwerbsfähigkeit zu stellen.

4.

Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber unverzüglich von dem Rentenbescheid zu informieren und den maßgeblichen Inhalt mitzuteilen.

Liegt zum Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses eine nach § 93 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

5.

Das Arbeitsverhältnis endet darüber hinaus bei Inanspruchnahme vorgezogener Altersrente.

Das Arbeitsverhältnis endet aller spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzliche Rentenalter erreicht hat.

6.
Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Arbeitsaufnahme ist nicht zulässig.

7.
Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter mit Ausspruch einer Kündigung auch unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht freizustellen.

Der Mitarbeiter erklärt sich mit der Freistellung bereits zum jetzigen Zeitpunkt einverstanden.

11. Arbeitsverhinderung/Krankheit

1.
Der Mitarbeiter ist verpflichtet, jede absehbare oder soweit das nicht möglich ist, jede eingetretene Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich nach Kenntnis unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer vorab mündlich und unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber zugleich auf nicht erledigte Arbeiten hinzuweisen.

Der Mitarbeiter ist darüber hinaus verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung durch geeignete Belege ab dem ersten Tag nachzuweisen.

2.
Der Mitarbeiter ist darüber hinaus verpflichtet, jede Verlängerung der Arbeitsverhinderung unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen. Auch die Mitteilung der Verlängerung der Arbeitsverhinderung muss unverzüglich erfolgen, sobald die Arbeitsverhinderung absehbar ist.

Der Mitarbeiter ist zudem verpflichtet, auch jede Verlängerung der Arbeitsverhinderung durch geeignete Belege ab dem 1. Tag der Verlängerung nachzuweisen.

3.
Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen.

4.
Der Mitarbeiter verpflichtet sich, sich auf Verlangen und auf Kosten der Firma von einem Betriebsarzt untersuchen zu lassen, falls die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung länger als 2 Wochen dauert oder sonstiger Anlass für eine Untersuchung vorliegt, insbesondere weil Anhaltspunkte an einer fehlenden gesundheitlichen Eignung vorliegen, die eine Tätigkeit als Kraftfahrer nicht zulassen.

Der Mitarbeiter entbindet den untersuchenden Arzt bereits zum jetzigen Zeitpunkt von der ärztlichen Schweigepflicht. Die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht bezieht sich grundsätzlich auf den Umfang und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht bezieht sich darüber hinaus auf den medizinischen Befund, soweit dieser für die Beurteilung der Eignung des Mitarbeiters von Belang ist.

5. Liegen bestimmte Anzeichen vor, die an der Tauglichkeit aus tatsächlichen Gründen, insbesondere auch aus gesundheitlichen Gründen Zweifel erlassen, kann der Arbeitgeber auch in diesem Fall bis zum Vorliegen des Ergebnisses der Untersuchung den Mitarbeiter von der Erbringung seiner Arbeitspflicht freistellen, ohne Fortzahlung der Vergütung.

6. Ein Anspruch auf Vergütung bei Arbeitsverhinderung gemäß § 616 BGB wird ausgeschlossen.

12. Abtretung/Verpfändung von Ansprüchen

Die Ansprüche auf Vergütung dürfen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers an Dritte abgetreten werden. Die Kosten, die der Firma durch die Bearbeitung von Abtretung, Pfändung, Verpfändung entstehen, trägt der Mitarbeiter. Die Kosten werden pauschaliert vereinbart wie folgt:

10,00 € pro Monat für jede Pfändung, Verpfändung und Abtretung
7,50 € für jedes Schreiben in dem Zusammenhang
1,00 € für jede Überweisung in dem Zusammenhang.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf Nachweis höhere tatsächliche Kosten geltend zu machen. Dem Mitarbeiter wird das Recht nachgelassen, den Nachweis zu führen, dem Arbeitgeber sei ein Schaden oder ein Aufwand gar nicht oder in wesentlich niedrigerer Höhe entstanden.

13. Weisungen/Geheimhaltungspflicht

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle Anordnungen von verantwortlichen Personen einzuhalten und durchzuführen. Bei Zweifel an der Durchführbarkeit der Weisung, ist er verpflichtet, nachzufragen.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse vertraulich zu behandeln und hierüber Stillschweigen zu bewahren.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt während des bestehenden Arbeitsverhältnisses und dauert nach dem Ausscheiden fort.

Der Ausdruck „Geschäfts- und/oder Betriebsgeheimnisse“ umfasst dabei alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Kenntnisse, Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen, die nur einem bestimmten Personenkreis zugänglich sind und nach dem Willen des Arbeitgebers nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen.

Vertrauliche Unterlagen dürfen niemandem zugänglich gemacht werden.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet neben der Vertragsstrafe zusätzlich alle aus der Nichtbeachtung der Geheimhaltungspflicht verursachten Schäden in voller Höhe zu ersetzen.