

TruckOnline.de

Arbeitsvertrag einer sächsischen Spedition

Seiten 9-12

14. Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann neben der ordentlichen Beendigung gem. Ziffer 10 des Arbeitsvertrages auch aus wichtigen Gründe fristlos und außerordentlich gekündigt werden. Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist neben den im Arbeitsvertrag bereits geregelten Gründen (u.a. Verstoß gegen das Verbot von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln, Verstoß gegen Mitteilungspflichten zur Fahrereignung) insbesondere dann gegeben wenn,

- er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, für den der Arbeitgeber verantwortlich ist
- der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet und der Mitarbeiter den wichtigen Grund hierfür gesetzt hat
- der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis nicht antritt oder vor Aufnahme kündigt.

Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht der Höhe der Bruttovergütung, die im Zeitpunkt der Verwirkung der Strafe für die Dauer der geltenden Kündigungsfrist zu zahlen wäre.

Die Höhe der Vertragsstrafe ist in diesem Fall maximal beschränkt auf ein Bruttomonatsgehalt.

2.
Der Mitarbeiter hat darüber hinaus eine Vertragsstrafe zu zahlen, soweit er grundlos nicht oder verspätet auf Arbeit erscheint. Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht in diesem Fall für jeden Tag des Nichterscheinens anteilig der Höhe der täglichen Bruttovergütung. Bei Verspätung entspricht die Vertragsstrafe anteilig der Verspätungsdauer bezogen auf die tägliche Bruttovergütung und der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit.

3.
Der Mitarbeiter hat darüber hinaus eine Vertragsstrafe zu zahlen, wenn er gegen die Verpflichtung zur Verschwiegenheit verstößt. Die Höhe der Vertragsstrafe beträgt für jeden Fall der Zuwiderhandlung bis zu einem Bruttomonatsgehalt. Die jeweilige Höhe der Vertragsstrafe wird vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen festgelegt und ist vom zuständigen Gericht überprüfbar.

4.
Die Geltendmachung eines Schadenersatzes neben der Vertragsstrafe bleibt vorbehalten und wird von den obigen Regelungen nicht berührt.

17. Verfallsklausel

1.
Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder soweit sie mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten vom Arbeitgeber oder vom Mitarbeiter gegenüber dem anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.

Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger des Anspruches von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte Kenntnis erlangen können.

2.
Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Von der Ausschlussfrist ebenfalls nicht erfasst, sind Ansprüche betreffend das Leben, den Körper und die Gesundheit.

- er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, für den der Arbeitgeber verantwortlich ist
- der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet und der Mitarbeiter den wichtigen Grund hierfür gesetzt hat
- der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis nicht antritt oder vor Aufnahme kündigt.

Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht der Höhe der Bruttovergütung, die im Zeitpunkt der Verwirkung der Strafe für die Dauer der geltenden Kündigungsfrist zu zahlen wäre.

Die Höhe der Vertragsstrafe ist in diesem Fall maximal beschränkt auf ein Bruttomonatsgehalt.

2.

Der Mitarbeiter hat darüber hinaus eine Vertragsstrafe zu zahlen, soweit er grundlos nicht oder verspätet auf Arbeit erscheint. Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht in diesem Fall für jeden Tag des Nichterscheinens anteilig der Höhe der täglichen Bruttovergütung. Bei Verspätung entspricht die Vertragsstrafe anteilig der Verspätungsdauer bezogen auf die tägliche Bruttovergütung und der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit.

3.

Der Mitarbeiter hat darüber hinaus eine Vertragsstrafe zu zahlen, wenn er gegen die Verpflichtung zur Verschwiegenheit verstößt. Die Höhe der Vertragsstrafe beträgt für jeden Fall der Zuwiderhandlung bis zu einem Bruttomonatsgehalt. Die jeweilige Höhe der Vertragsstrafe wird vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen festgelegt und ist vom zuständigen Gericht überprüfbar.

4.

Die Geltendmachung eines Schadenersatzes neben der Vertragsstrafe bleibt vorbehalten und wird von den obigen Regelungen nicht berührt.

17. Verfallsklausel

1.

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder soweit sie mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten vom Arbeitgeber oder vom Mitarbeiter gegenüber dem anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.

Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger des Anspruches von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte Kenntnis erlangen können.

2.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Von der Ausschlussfrist ebenfalls nicht erfasst, sind Ansprüche betreffend das Leben, den Körper und die Gesundheit.

3.

Ausgenommen von den Ausschlussfristen sind weiter die Ansprüche nach Mindestlohngesetz auf Vergütung der Arbeitszeit bzw. Ansprüche, die nach den gesetzlichen Vorschriften nicht verfallen dürfen.

18. Gesetzliche Vorschriften

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Ein Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften kann zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. In schweren Fällen kann die Kündigung außerordentlich, ohne Abmahnung erfolgen.

Der Mitarbeiter erklärt, dass er die maßgeblichen Rechtsvorschriften kennt.

Der Mitarbeiter hat bei Zweifel über den Inhalt und die Anwendung der Rechtsvorschriften unverzüglich in der Firma nachzufragen.

Der Mitarbeiter ist für das ihm anvertraute Eigentum verantwortlich. Er kann bei Schäden an dem Eigentum des Arbeitgebers haftbar gemacht werden.

Der Mitarbeiter hat sein Fahrzeug vor Abfahrt einer Kontrolle zu unterziehen. Der Abfahrtskontrolle unterliegenden Maßnahmen sind in der Anlage aufgeführt.

19. Salvatorische Klausel/Schriftform

1.

Dieser Arbeitsvertrag ersetzt den vorhergehenden Arbeitsvertrag vollständig. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, so wird die Wirksamkeit des Vertrags im Übrigen nicht berührt.

An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame oder durchführbare Regelung treten, deren Wirkung der wirtschaftlichen Zielsetzung möglichst nahe kommt, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmungen verfolgt haben.

2.

Nebenabreden sind nicht getroffen. Nebenabreden oder Ergänzungen oder Änderungen zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform. Das gilt auch für die Abänderung dieser Schriftformklausel.

20. Sonstiges

Grundlage dieses Arbeitsvertrages sind folgende Anlagen:

1. Anlage 1 Dienstanweisung für Fahrpersonal
Die Dienstanweisung für Fahrpersonal enthält grundsätzliche und arbeitsvertragliche Verpflichtungen, die zwingend einzuhalten sind.
2. Anlage 2 allgemeine Anweisungen für Fahrpersonal

Die allgemeine Anweisung für Fahrpersonal enthält allgemeine Anforderungen und Hinweise.

3. Anlage 3 Verhalten bei polizeilichen Kontrollen
4. Anlage 4 Maßnahmen zur Abfahrtskontrolle

Die in den Anlagen 1, 2, 3 und 4 niedergelegten Pflichten des Mitarbeiters sind ebenso zwingend einzuhalten. Auch ein Verstoß gegen diese Pflichten kann zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes auch außerordentlich und ohne Abmahnung.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Ort, Datum

Mitarbeiter