

Arbeitsvertrag

Zwischen

– nachstehend „Arbeitgeber“ genannt –

und

Herrn ...

– nachstehend „Mitarbeiter“ genannt –

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Tätigkeitsbereich

Der Mitarbeiter wird eingestellt als Kraftfahrer. Bei Vorliegen von betrieblichen Erfordernissen kann der Mitarbeiter auch zu anderen zumutbaren, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeiten herangezogen werden.

§ 2 Vertragsgrundlage

Falls hier sowie in schriftlichen Nachträgen und Anlagen zu diesem Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart wurde, liegen diesem Arbeitsverhältnis die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen zugrunde.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt – ausschließlich der Pausen – 40 Stunden. Diese Arbeitszeit kann in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes verlängert werden.

Bei Dienstantritt muss der Mitarbeiter nüchtern sein.

§ 4 Einkommensregelung

Für seine Tätigkeit im Rahmen der vorgenannten Arbeitszeitregelung erhält der Mitarbeiter folgende Bezüge:

Pracovní smlouva

Mezi

..... (zaměstnavatel)

Adresa
IČ

– dále jen „zaměstnavatel“ –

a

Panem ...

– dále jen „zaměstnanec“ –

tímto dochází k uzavření následující smlouvy:

§ 1 Předmět činnosti

Zaměstnanec bude zaměstnán jako řidič. V případě vzniku provozní potřeby může být zaměstnanec pověřen také jinými požadovatelnými pracemi, které budou odpovídat jeho znalostem a schopnostem.

§ 2 Právní základ smlouvy

V případě, že v této smlouvě nebo v písemných dodatcích této smlouvy není ujednáno jinak, jsou základem tohoto pracovního poměru ustanovení soudobých platných právních předpisů.

§ 3 Pracovní doba

Pravidelná týdenní pracovní doba činí – vyjma přestávek – 40 hodin. Tato pracovní doba může být za podmínek stanovených zákoníkem práce prodloužena.

Při nástupu na směnu musí být zaměstnanec střízlivý.

§ 4 Úprava odměny za práci

Za svou činnost v rámci výše upravené pracovní doby obdrží zaměstnanec následující příjem:

a) Monatslohn iHv 1.750,00 EUR (brutto)

b) Berufskraftfahrer-Spesen für jeden Tag der Abwesenheit über sechs Stunden vom Firmensitz iHv

gemäß den gesetzlichen Vorgaben aufgrund von entsprechenden Einzelaufzeichnungen

a) Měsíční mzda ve výši 1.750,00 EUR (brutto)

b) Výlohy řidiče z povolání za každý den nepřítomnosti na pracovišti nad šest hodin ve výši

Dle zákonných předpisů na základě odpovídajících vlastních záznamů

§ 5 Vergütung für Mehrarbeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich – sofern betriebliche Belange dies erfordern – bis zu 17,5 Überstunden im Monat (4 Stunden pro Woche x 4,3 Wochen) zu leisten. Die vorstehend vereinbarten 17,5 Überstunden sind im vereinbarten Monatslohn mit einem Überstundenzuschlag iHv 25 % auf den normalen Monatslohn berücksichtigt und abgegolten. Darüber hinaus werden Überstunden nur nach ausdrücklicher Anordnung des jeweiligen Vorgesetzten vergütet. Hierzu ist es notwendig, dass von diesem ein entsprechend unterzeichneter Beleg für die Lohnbuchhaltung ausgestellt wird. Die so angeordneten Überstunden werden mit dem jeweils gültigen Stundenlohn abgerechnet. Minderarbeitsstunden werden entsprechend in Abzug gebracht.

§ 6 Pausen

Pausen stehen dem Mitarbeiter nach den gesetzlichen Regelungen zur Verfügung. Der Mitarbeiter hat seine Pausen so einzuteilen, dass der betriebliche Ablauf nicht gestört wird. Die Pausen sind – auch unter Berücksichtigung der sog. EG-Fahrtzeitverordnung (Verordnung (EG) Nr. 561/2006) – unbedingt einzuhalten. Eine Vergütung für nicht in Anspruch genommene Pausen ist nicht möglich.

§ 7 Urlaub

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Urlaub nach den jeweils gültigen Bestimmungen. Für das Urlaubsjahr 2018 sind anteilig ... Urlaubstage zu gewähren. Die Urlaubswünsche des Mitarbeiters sind dem Arbeitgeber bis spätestens 28. Februar des beginnenden Urlaubsjahres anzumelden. Alle bis zu diesem Termin nicht angemeldeten Urlaubswünsche werden vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen ohne Möglichkeit der Mitsprache des Mitarbeiters eingeteilt. Die rechtzeitig angemeldeten Urlaubswünsche des

§ 5 Odměna za přesčasy

Zaměstnanec se zavazuje – pokud to bude vyžadovat provozní zájem – poskytnout měsíčně až 17,5 hodin práce přesčas (4 hodiny týdně x 4,3 týdny). Těchto dohodnutých 17,5 hodin je zohledněno a již splaceno v rámci smluvené měsíční mzdy s příplatkem za práci přesčas ve výši 25% nad rámec běžné měsíční mzdy. Nad rámec toho bude práce přesčas odměňována pouze po výslovném nařízení ze strany soudobého nadřízeného pracovníka. K tomu je nezbytné, aby jím byl vystaven odpovídající podepsaný doklad pro mzdové účetnictví. Takto nařízené hodiny přesčas budou odměněny soudobě platnou hodinovou sazbou odměny. Neodpracovaná pracovní doba bude odpovídajícím způsobem odečtena.

§ 6 Přestávky

Přestávky jsou zaměstnanci k dispozici dle zákonné úpravy. Zaměstnanec musí dbát na rozdělení svých přestávek takovým způsobem, aby nebyl narušen provoz závodu. Pauzy je třeba – také při zohlednění tzv. nařízení o době jízdy (nařízení (EU) č. 561/2006) – bezpodmínečně dodržet. Odměna za dobu, kdy nebyla uskutečněna pauza, není možná.

§ 7 Dovolená

Zaměstnanec má nárok na dovolenou dle aktuálně platných předpisů. Za rok 2018 bude poskytnuto poměrně ... dnů dovolené. Představa zaměstnance ohledně dovolené musí být zaměstnavateli sdělena nejpozději do 28. února začínajícího dovolenkového roku. Všechna přání ohledně dovolených, která nebyla nahlášena do tohoto data, budou zaměstnavatelem rozhodnuta po rozumném zvážení bez možnosti projednání se zaměstnancem. Včasně nahlášeným přáním zaměstnance ohledně dovolených bude vyhověno

Mitarbeiters sind nach Möglichkeit – dh, wenn der betriebliche Ablauf nicht wesentlich gestört wird – zu genehmigen. Hierbei ist für den Arbeitgeber die Reihenfolge der eingehenden Anmeldungen vorrangiges Entscheidungskriterium. Zurzeit ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, mehr als zwei Urlaubswünsche arbeitstäglich zu berücksichtigen. Die Genehmigung der Urlaubswünsche durch den Arbeitgeber erfolgt bis jeweils spätestens zum 15. März, und zwar ausschließlich in schriftlicher Form. Nur in dieser Form gilt der Urlaub als verbindlich genehmigt. Bei Nichteinhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist durch den Mitarbeiter entfällt der zu diesem Zeitpunkt bestehende Urlaubsanspruch ohne jeden Ersatz. Das Urlaubsjahr endet grds. am 31. März des Folgejahres. Alle bis zu diesem Zeitpunkt nicht genommenen Urlaubstage aus dem Vorjahr entfallen zu diesem Termin ohne jeden Ersatz, es sein denn, die Resttage sind aus Gründen entstanden, die der Arbeitgeber zu vertreten hat.

§ 8 Probezeit/Kündigungsfrist

Nach der Einstellung gelten die **ersten sechs Monate als Probezeit**. Während dieser Frist kann das Arbeitsverhältnis mit zweiwöchiger Kündigungsfrist – auch im Krankheitsfalle – gelöst werden. Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, ergeben sich die Kündigungsfristen aus den gesetzlichen Bestimmungen.

Durch die Kündigungserklärung wird die Befugnis des Arbeitgebers begründet, den Mitarbeiter unter Fortzahlung seiner Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen.

§ 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Ein wichtiger Grund für die außerordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist insb. dann gegeben, wenn der Mitarbeiter:

- a) Privatfahrten mit Firmenfahrzeugen ohne Genehmigung der Firma durchführt;
- b) unter Alkoholeinfluss ein Kraftfahrzeug führt, auch wenn dies zu keiner behördlichen Feststellung führt;
- c) während der Arbeitszeit alkoholische Getränke konsumiert;

dle možností – tzn. pokud nebude podstatně narušen provoz závodu. Za tímto účelem je pro zaměstnavatele rozhodným kritériem primárně pořadí jednotlivých nahlášení dovolených. V současné době není možné akceptovat na jeden pracovní den více než dvě dovolené současně. Poskytnutí dovolené zaměstnavatelem dle přání zaměstnance proběhne vždy nejpozději do 15. března, a to výlučně v písemné formě. Pouze v této formě je dovolená závazně poskytnuta. V případě nedodržení dohodnuté výpovědní doby ze strany zaměstnance zaniká nárok na dovolenou, který k takovému okamžiku existoval, bez nároku na náhradu. Dovolenkový rok končí zásadně 31. března následujícího roku. Všechny do té doby nevybrané dny dovolené z předchozího roku k tomuto datu zanikají bez nároku na náhradu, ledaže zbývající dny dovolené vznikly z důvodů, za které ručí zaměstnavatel.

§ 8 Zkušební doba / výpovědní doba

Po nástupu do zaměstnání slouží **prvních šest měsíců jako zkušební doba**. Během této doby může být pracovní poměr ukončen s dvou týdenní výpovědní dobou – a to i v případě nemoci. Pokud bude pracovní poměr trvat i po uplynutí zkušební doby, řídí se výpovědní doba zákonnými ustanoveními.

Podání výpovědi odůvodňuje pravomoc zaměstnavatele uvolnit zaměstnance z výkonu práce při stálém placení jeho příjmů.

§ 9 Okamžité ukončení pracovního poměru

Závažný důvod pro mimořádné ukončení pracovního poměru je dán zejména tehdy, pokud zaměstnanec:

- a) provádí soukromé jízdy s firemními vozy bez souhlasu společnosti;
- b) řídí pod vlivem alkoholu, a to i když nedojde k úřednímu zjištění této skutečnosti;
- c) konzumuje alkoholické nápoje v pracovní době;

d) Sach- und Personenschäden vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht;

e) sich einer strafbaren Handlung durch Eigentums- oder Vermögensverletzung schuldig macht;

f) auf eigene Rechnung Firmenleistungen ausführt (Schwarzarbeit);

g) Kundenwünsche, soweit diese sich nicht als unsinnig oder undurchführbar herausstellen, nicht befolgt oder Kunden unsachlich und unhöflich behandelt;

h) Unfälle, Schäden etc. nicht unverzüglich meldet;

i) Veränderungen irgendeiner Art am EG-Kontrollgerät oder an den Schaublättern vornimmt;

j) trotz Ermahnung die Anordnungen des Arbeitgebers nicht befolgt;

k) trotz Ermahnung der Arbeit unentschuldig fernbleibt;

l) durch behördliche oder gerichtliche Anordnung einstweilen oder endgültig die Fahrerlaubnis verliert oder gegen ihn ein Fahrverbot verhängt wird;

m) sonst wie seine Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber, insb. die Pflichten aus diesem Arbeitsvertrag, grob verletzt.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich – falls nichts anderes vereinbart wurde – nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung. Ist der Mitarbeiter infolge Erkrankung an der Arbeitsleistung verhindert, so ist der Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch bis vor dem vorgesehenen Dienstbeginn, zu verständigen.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes ist dem Arbeitgeber spätestens am dritten Kalendertag vorzulegen. Ohne Vorlage dieser

d) úmyslně či z hrubé nedbalosti způsobí majetkovou škodu či újmu na zdraví;

e) je shledán vinným trestným činem proti majetku;

f) poskytuje služby poskytované společností na vlastní účet (Schwarzarbeit);

g) neplní přání zákazníka, pokud se tato přání nejeví jako nesmyslná nebo neproveditelná, nebo jedná s klientem nevěcně a nezdvořile;

h) bezodkladně nenahlásí nehody, škody, atd.;

i) provede změny jakéhokoli druhu na tachografu nebo na záznamovém kotouči;

j) přes napomenutí neuposlechne nařízení zaměstnavatele;

k) přes napomenutí se bez omluvy nedostaví do práce;

l) je mu úředně či soudně, dočasně nebo trvale odebráno řídičské oprávnění nebo je na něj uvalen zákaz řízení;

m) jinak hrubě poruší své povinnosti vůči zaměstnavateli, zejm. povinnosti z této pracovní smlouvy.

V ostatním platí zákonná ustanovení.

§ 10 Výplata mzdy v případě nemoci

Výplata mzdy v případě nemoci se řídí – pokud není ujednáno jinak – zákonem o výplatě mzdy v případě nemoci v platném znění. Pokud není zaměstnanec schopen z důvodu onemocnění vykonávat práci, je povinen o tomto bezodkladně, nejpozději však před začátkem směny, vyrozumět zaměstnavatele. Nejpozději třetí kalendářní den je pak povinen předložit zaměstnavateli lékařské potvrzení o pracovní neschopnosti. V případě nepředložení tohoto lékařského potvrzení neuhradí zaměstnavatel ani

Bescheinigung zahlt der Arbeitgeber auch bei kurzzeitiger Erkrankung generell keine Lohnfortzahlung. Bei einer eventuellen Verlängerung einer bescheinigten Arbeitsunfähigkeit durch den behandelnden Arzt muss der Mitarbeiter spätestens am letzten Tag der vorher bescheinigten Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber über den Fortbestand der Arbeitsunfähigkeit unterrichten. Bei Arztbesuchen des Mitarbeiters wird der Lohn für die Dauer des Arztbesuches, höchstens jedoch für einen halben Arbeitstag, fortgezahlt. Diese Lohnfortzahlung bei Arztbesuchen erfolgt allerdings nur dann, wenn der behandelnde Arzt Sprechstunden außerhalb der Arbeitszeit nicht anbietet.

§ 11 Auszahlung der Bezüge

Die Bezüge werden einmal monatlich, spätestens bis zum Zwölften des auf den jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum fallenden Monats, auf ein Konto des Mitarbeiters überwiesen.

§ 12 Mitarbeiter-Haftung im Schadensfall

Der Mitarbeiter haftet für von ihm schuldhaft verursachte Schäden am Eigentum Dritter sowie des Arbeitgebers. Soweit der Mitarbeiter nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat, ist die maximale Höhe der Haftung je Schadensfall auf einen den Umständen des Einzelfalls angemessenen Betrag begrenzt. Der Arbeitgeber ist insoweit zum Lohninbehalt berechtigt.

§ 13 Weisungen

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle Anordnungen, die ihm von verantwortlichen Personen des Arbeitgebers erteilt werden, einzuhalten und durchzuführen. Über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse hat er, auch nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb des Arbeitgebers, strengstes Stillschweigen zu bewahren. Eine Verletzung dieser Geheimhaltungspflicht gibt dem Arbeitgeber das Recht, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund zu kündigen. Außerdem ist er dem Arbeitgeber gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet.

Bei Nichtbeachtung folgender verbindlicher Anweisungen ist der Mitarbeiter dem Arbeitgeber gegenüber in jedem durch diese Nichtbeachtung verursachten Schaden voll schadensersatzpflichtig:

při krátkodobém onemocnění žádnou náhradu mzdy. V případě eventuálního prodloužení doložené pracovní neschopnosti ošetřujícím lékařem musí zaměstnanec nejpozději poslední den dosud doložené pracovní neschopnosti uvědomit zaměstnavatele o pokračování pracovní neschopnosti. Při návštěvě lékaře bude zaměstnanci hrazena mzda za dobu trvání lékařské prohlídky, nejdéle však za polovinu pracovního dne. Tato náhrada mzdy za návštěvu u lékaře však bude vyplacena jen tehdy, pokud ošetřující lékař nenabízí konzultace mimo pracovní dobu.

§ 11 Výplata mzdy a ostatních příjmů

Mzda a ostatní příjmy budou vypláceny jednou měsíčně, nejpozději do dvanáctého dne měsíce, připadajícího na dané zúčtovací období, na bankovní účet zaměstnance.

§ 12 Odpovědnost zaměstnance v případě škodní události

Zaměstnanec odpovídá za jím zaviněně způsobenou škodu na majetku třetích osob a zaměstnavatele. Pokud při způsobení škody zaměstnanec nejednal hrubě nedbale nebo úmyslně, je maximální výše jeho odpovědnosti omezená na částku přiměřenou okolnostem konkrétní události. Zaměstnavatel je v této souvislosti oprávněn zadržet mzdu zaměstnance.

§ 13 Pokyny

Zaměstnanec je povinen dodržet a provést veškeré pokyny, které jsou mu uděleny odpovědnými osobami zaměstnavatele. Zaměstnanec je nad rámec veškerých podnikových a obchodních tajemství povinen i po svém odchodu z podniku zaměstnavatele zachovávat nejpřísnější povinnosti mlčenlivosti. Porušení takové povinnosti mlčenlivosti dává zaměstnavateli právo vypovědět pracovní poměr ze závažných důvodů. Mimo to je zaměstnanec povinen vůči zaměstnavateli náhradou škody.

V případě nedodržení následujících závazných nařízení je zaměstnanec vůči zaměstnavateli povinen nahradit škodu způsobenou takovým nedodržením v plném rozsahu:

a) Es dürfen generell keine Lieferungen ohne Empfangsquittung des Empfängers ausgeliefert werden. Sollte keine Möglichkeit bestehen, unmittelbar bei der Auslieferung eine Unterschrift des Empfängers zu erhalten, so ist die Sendung in jedem Fall wieder zurückzubringen. Dem Mitarbeiter ist es strengstens untersagt, selbst in eigenem Namen den Empfang von Gütern zu unterschreiben. Es wird darauf hingewiesen, dass Unterschriftenfälschungen strafrechtlich verfolgt werden.

b) Beschädigte Sendungen dürfen nicht mit auf Tour genommen werden, solange der Schaden nicht aufgenommen wurde. In Zweifelsfällen sind unsere verantwortlichen Disponenten zu befragen. Der Mitarbeiter darf grds. eine eventuelle Beschädigung des Gutes nicht auf dem Frachtbrief bescheinigen. Die Schadensabwicklung ist ausschließlich Angelegenheit des Arbeitgebers. Dieser meldet in solchen Fällen die Schäden dort an, wo im Anschluss daran unmittelbar die Abwicklung erfolgt. In Zweifelsfällen ist über Funk oder telefonisch beim Arbeitgeber nachzufragen.

§ 14 Fahrerlaubnis

Der Mitarbeiter erklärt, im Besitz der erforderlichen Fahrerlaubnis zu sein, und er verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn

a) ihm die bestehende Fahrerlaubnis ganz, teilweise oder auch nur vorläufig entzogen wurde,

b) gegen ihn ein zeitlich begrenztes Fahrverbot erlassen wurde,

c) sein Führerschein eingezogen wurde.

Dem Mitarbeiter ist bewusst, dass er ohne gültige Fahrerlaubnis die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Der Mitarbeiter muss daher im Falle des Verlusts der Fahrerlaubnis damit rechnen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt.

§ 15 Straßenverkehrs-Ordnung und Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung

Der Mitarbeiter hat die Bestimmungen der Straßenverkehrs-Ordnung und der

a) Zásadně nesmí být doručeny žádné dodávky bez podpisu příjemky ze strany příjemce. Pokud neexistuje žádná možnost, jak získat podpis příjemce bezprostředně při dodání, je třeba zásilku v každém případě přivést zpět. Zaměstnanci se důrazně zakazuje podepsat samostatně vlastním jménem převzetí zboží. Upozorňujeme, že falšování podpisů bude trestně stíháno.

b) Poškozené zásilky nesmí být převzaty k přepravě, ledaže je poškození zaprotokolováno. V pochybnostech je třeba se dotázat našich odpovědných zástupců. Zaměstnanec zásadně nesmí případné poškození majetku poznamenat na nákladní list. Vyřízení škody je výlučně záležitostí zaměstnavatele. Zaměstnanec nahlásí v takovém případě škody tam, kde bude bezprostředně následovat jejich vyřízení. V pochybnostech je třeba se rádiem či telefonicky dotázat zaměstnavatele.

§ 14 Řidičské oprávnění

Zaměstnanec prohlašuje, že je držitelem příslušného řidičského oprávnění, a zavazuje se zaměstnavateli neprodleně nahlásit, pokud

a) mu bude toto řidičské oprávnění v celém rozsahu, částečně nebo také jen dočasně odňato,

b) na něj bude uvalen časově omezený zákaz řízení,

c) mu bude odebrán řidičský průkaz.

Zaměstnavatel si je vědom toho, že bez platného řidičského oprávnění nemůže vykonávat práci, ke které se smluvně zavázal. Zaměstnanec proto musí v případě ztráty řidičského oprávnění počítat s tím, že zaměstnavatel pracovní poměr vypoví.

§ 15 Německý zákon o silničním provozu a zákon o přípuštění k silničnímu provozu

Zaměstnanec je povinen bezvýhradně dodržovat ustanovení německého zákona o silničním

Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung
ausnahmslos zu beachten.

- Arbeitgeber Insbesondere hat er vor Fahrtbeginn die Verkehrssicherheit des firmeneigenen Kraftfahrzeugs zu überprüfen
- Er hat die Geschwindigkeitsbeschränkungen einzuhalten
- Die Überladung der Kraftfahrzeuge ist untersagt. Der Fahrer ist für Ladung, Be- und Entladung selbst verantwortlich. In Zweifelsfällen muss die Ladung in mehreren Touren gefahren werden.
- Bei unterwegs auftretenden technischen Mängeln, die die Verkehrssicherheit erheblich beeinträchtigen (zB Mängel an Bremsen, Bereifung, Lenkung, Beleuchtung) ist die Fahrt sofort abzubrechen und die Firma zu verständigen.

§ 16 Kontrollgerät

Der Mitarbeiter ist ausnahmslos verpflichtet, die gesetzlichen Regelungen zu Lenkzeiten, zur Kontrolle der Lenkzeiten einzuhalten und die entsprechenden Kontrollgeräte zu verwenden. Der Mitarbeiter erhält hierzu eine gesonderte Belehrung sowie eine Auflistung der derzeit geltenden wesentlichen Regelungen. Dem Mitarbeiter ist bewusst, dass ein Verstoß gegen diese Verpflichtung die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund zur Folge haben kann.

§ 17 Haftungsfreistellung bei fehlerhafter Tachoscheibe

Der Mitarbeiter haftet für alle Folgen, die sich aus einer von ihm verschuldeten fehlerhaften Handhabung des Kontrollgeräts ergeben. Insbesondere stellt er den Arbeitgeber von der Haftung frei.

§ 18 Arbeitskleidung

Der Arbeitgeber stellt dem Mitarbeiter im Rahmen einer Sondervereinbarung kostenlose Arbeitskleidung mit dem Namenszug und Logo des Arbeitgebers zur Verfügung. Der Mitarbeiter

provozu a zákona o připuštění k silničnímu provozu.

- Zejména je povinen před zahájením jízdy zkontrolovat provozní bezpečnost firemního vozidla
- Je povinen dodržovat rychlostní omezení
- Přetížení vozidla je zakázáno. Řidič je osobně odpovědný za náklad, nakládku a vykládku. V pochybnostech je vždy nutné náklad převézt na více jízd.
- Pokud se při jízdě projeví technické nedostatky, které podstatně narušují bezpečnost provozu (např. vady brzd, pneumatik, řízení, osvětlení) je třeba jízdu okamžitě přerušit a uvědomit společnost.

§ 16 Kontrolní přístroj

Zaměstnanec je bezvýjimečně povinen dodržovat zákonná pravidla týkající se doby řízení a kontroly doby řízení a používat k tomu odpovídající kontrolní přístroje. Zaměstnanec bude za tímto účelem samostatně proškolen a obdrží výčet aktuálně platných podstatných pravidel. Zaměstnavatel je obeznámen se skutečností, že porušení těchto povinností může mít za následek výpověď pracovního poměru ze závažných důvodů.

§ 17 Zbavení odpovědnosti v případě vadného tachografu

Zaměstnanec odpovídá za všechny následky, které vzniknou v důsledku jím zaviněné chybné manipulace s kontrolním zařízením. Zejména výslovně zbavuje odpovědnosti zaměstnavatele.

§ 18 Pracovní oděv

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci prostřednictvím zvláštní dohody bezplatně k dispozici pracovní oděv s firmou a logem zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen nosit

ist verpflichtet, diese Arbeitskleidung während der gesamten Arbeitszeit in angemessenem, sauberem Zustand zu tragen. Sollte der Mitarbeiter dieser Verpflichtung nicht nachkommen, kann dies als grobe Pflichtverletzung ausgelegt werden.

§ 19 Arbeitssicherheit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch die internen Richtlinien und die Regeln einzuhalten, die von der Gesellschaft, mit dem Sitz....., Id.-Nr.:, eingetragen beim vomgericht geführten Handelsregister erlassen wurden und die das Verhalten und die Vorgehensweisen der Arbeitnehmer, die auf einer gleichen Position als Arbeitnehmer arbeiten, betreffen (im Weiteren nur „Regeln“).

Zu den wichtigsten Verpflichtungen, die in den Regeln verankert sind, gehören insbesondere:

Der Mitarbeiter ist insbesondere verpflichtet, während der gesamten Arbeitszeit Sicherheitsschuhe mit Stahlkappe zu tragen. Sollte er dieser Verpflichtung nicht nachkommen und führt diese Pflichtverletzung zur Arbeitsunfähigkeit infolge Verletzung, verliert der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber im Rahmen des Lohnfortzahlungsgesetzes.

§ 20 Nebentätigkeit

Der Arbeitgeber erwartet vom Mitarbeiter den Einsatz seiner gesamten Arbeitskraft, wobei Leistungen zu erbringen sind, die den Zielen des Arbeitgebers gerecht werden. Jegliche Nebentätigkeit gegen Entgelt ist unbedingt an die Erlaubnis des Arbeitgebers gebunden.

§ 21 Vertragsstrafen

Der Arbeitgeber kann bei vorzeitigem Bruch des Vertragsverhältnisses seitens des Mitarbeiters eine Vertragsstrafe – ohne Nachweis – iHv 250 EUR verlangen. Diese Vertragsstrafe kann bei der letzten Lohnabrechnung in Abzug gebracht werden. Ebenfalls kann bei Nichtantritt des Dienstes nach Vertragsabschluss eine Vertragsstrafe bis zu einem halben Monatslohn erhoben werden.

§ 22 Schlussbestimmungen

tento pracovní oděv po celou pracovní dobu v odpovídajícím čistém stavu. Pokud zaměstnanec tuto povinnost nedodrží, může to být vyloženo jako hrubé porušení povinnosti.

§ 19 Bezpečnost práce

Zaměstnanec je povinen dodržovat taktéž vnitřní směrnice a pravidla vydaná obchodní společností s.r.o., se sídlem, IČ., zapsanou v obchodním rejstříku u soudu v, týkající se chování a postupů zaměstnanců pracujících na stejné pozici jako zaměstnanec (dále jen "Pravidla").

Mezi nejdůležitější povinnosti zakotvené Pravidly patří zejména:

Zaměstnanec je zejména povinen během celé pracovní doby nosit ochrannou obuv s ocelovou stropnicí. Pokud tuto povinnost nedodrží a pokud takové porušení povinnosti povede k pracovní neschopnosti z důvodu zranění, ztrácí zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ze strany zaměstnavatele dle zákona o náhradě mzdy.

§ 20 Vedlejší činnost

Zaměstnavatel očekává od zaměstnance nasazení veškeré jeho pracovní síly, pročež je třeba poskytovat služby, která odpovídají cílům zaměstnavatele. Veškeré úplatné vedlejší činnosti jsou proto nezbytně vázány na povolení zaměstnavatele.

§ Smluvní pokuty

Zaměstnavatel je oprávněn v případě předčasného porušení smluvního vztahu požadovat po zaměstnanci smluvní pokutu ve výši 250 EUR – a to bez předchozí výzvy. Tato smluvní pokuta může být sražena při posledním zúčtování mezd. Stejně tak může být uplatněna smluvní pokuta až do výše poloviny měsíční mzdy při nenastoupení na směnu po ukončení smlouvy.

§ 22 Závěrečná ustanovení

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Eine betriebliche Übung ist keine solche ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergünstigungen ohne ausdrückliche oder individuelle Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.

Dieser Arbeitsvertrag unterliegt deutschem Recht.

UNTERSCHRIFTEN

Není možné uzavřít vedlejší ujednání ústně. Dodatky a změny této pracovní smlouvy včetně zrušení tohoto požadavku písemné formy vyžadují písemnou formu, ledaže se zakládají na výslovném nebo individuálním smluvním ustanovení. Provozní zvyklost není takovým výslovným resp. individuálním smluvním ustanovením. Ani opakovaná plnění či výhody bez výslovného nebo individuálního smluvního ustanovení nezakládají žádný nárok do budoucna.

Tato pracovní smlouva podléhá německému právu.

PODPISY