

Befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen

Giglery Solutions UG (haftungsbeschränkt)

Harkortstr. 95
22765 Hamburg

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Job Chattatikunnu

In der Au 12
82229 Seefeld OT Hechendorf

- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

I. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 06.04.2022 und endet am 31.03.2023 ohne dass es einer Kündigung bedarf.

II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet zum vorgesehenen Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer jedoch zwei Wochen vorher vom Auslaufen des Arbeitsverhältnisses benachrichtigen.)

Vorzeitig kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit der gesetzlich zulässigen Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

III. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als Kurierfahrer eingestellt und wird im Gemeinschaftsbetrieb zwischen der Wolt Enterprises Deutschland GmbH und der Giglery Solutions UG (haftungsbeschränkt) tätig sein.

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar.

IV. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält einen Bruttostundenlohn von 11€. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine variable Vergütung für jede vollendete Lieferung. Die Höhe dieser Vergütung richtet sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen der Gesellschaft. Soweit die Gesellschaft eine zusätzliche variable Vergütung, Prämie oder sonstige Sonderzahlungen gewährt, erkennen Sie hiermit an, dass solche Zahlungen freiwillig erfolgen und auch nach wiederholter Gewährung nicht zu einer Verpflichtung der Gesellschaft zur Fortsetzung derartiger Sonderzahlungen führen. Der Lohn wird jeweils zum 15. des Folgemonats an den Arbeitnehmer per Überweisung ausgezahlt.

V. Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt mindestens 30 und maximal 48 Wochenstunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

VI. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit Paragraphen 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von ... Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

VII. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitnehmer hat eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen.

IX. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

X. Nebentätigkeit

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

XI. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach Ziffer IV. zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlendem Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

Darüber hinaus verpflichtet sich der Arbeitnehmer das ihm zur Verfügung gestellte Equipment (z.B. Lieferrucksack) pfleglich zu behandeln und nach Ausscheiden aus dem Unternehmen unaufgefordert zurückzugeben. Als Vertragsstrafe sind bei zuwiderhandeln 150€ zu zahlen.

XII. Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

XIV. Vertragsänderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Soweit die Änderungen und Ergänzungen die Befristungsklausel betreffen (Ziffer I.), bedürfen sie der Schriftform. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

XV. Zusätzliche Hinweise

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Hamburg, 29.03.2022



.....
Unterschrift Arbeitgeber

M. Kingreen
(Geschäftsführer)



.....
Unterschrift Arbeitnehmer

TITLE	Arbeitsvertrag_Job Chattatikunnu_signed
FILE NAME	Arbeitsvertrag_Job Chattatikunnu.pdf
DOCUMENT ID	6f6054eec4638092e12265f3651cc2ac2b75e39b
AUDIT TRAIL DATE FORMAT	DD / MM / YYYY
STATUS	● Signed

Document history



SENT

29 / 03 / 2022

19:04:06 UTC

Sent for signature to Job Chattatikunnu (jobjose89@gmail.com) and M. Kingreen (info@giglery.com) from info@giglery.com
IP: 77.20.252.139



VIEWED

29 / 03 / 2022

19:04:14 UTC

Viewed by M. Kingreen (info@giglery.com)
IP: 77.20.252.139



SIGNED

29 / 03 / 2022

19:04:28 UTC

Signed by M. Kingreen (info@giglery.com)
IP: 77.20.252.139



VIEWED

29 / 03 / 2022

19:04:59 UTC

Viewed by Job Chattatikunnu (jobjose89@gmail.com)
IP: 84.149.234.222



SIGNED

29 / 03 / 2022

19:06:02 UTC

Signed by Job Chattatikunnu (jobjose89@gmail.com)
IP: 84.149.234.222



COMPLETED

29 / 03 / 2022

19:06:02 UTC

The document has been completed.