

§ 1 Vermittlungskonditionen

1.1

Vermittelt der Personalvermittler dem Arbeitgeber mit Erfolg einen Arbeitnehmer (vermittelte Person), erhält der Personalvermittler vom Arbeitgeber einmalig eine Vergütung.

Die Vergütung beträgt 1.500.- EUR Netto

pro erfolgreicher Vermittlung.

Die Rechnung erfolgt als Nettorechnung (Kleinunternehmer Tschechien)

Die **Zahlung** in Höhe von **1.500.- EUR netto**
wird nach **3 Kalendertagen** fällig.

*Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der **drei Kalendertage (Probetage)**,
wird auch keine Zahlung fällig.*

1.2 30 Tage Gewährleistung

Es wird eine **Gewährleistung von 30 Tagen** gewährt.

**Endet das Arbeitsverhältnis innert 30 Tagen (gleich aus welchem Rechtsgrund),
wird gratis und ohne weitere Kosten ersetzt.**

Im Falle einer Gewährleistung wird **eine gratis Nachvermittlung**
pro erfolgreicher Vermittlung gewährt.

Die Vermittlung ist erfolgreich, wenn das Arbeitsverhältnis

drei Kalendertage besteht.



1.2

Maßgeblich für die Fälligkeit des Anspruchs des Personalvermittlers ist also nicht das tatsächliche Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern der Zeitpunkt der einseitigen oder beidseitigen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Erklärung (wie z.B. Kündigung oder Aufhebungsvertrag).

Die Frist beginnt mit dem ersten Arbeitstag- bzw. Probetag.

Wird das Arbeitsverhältnis also vor Ablauf der **drei Kalendertage** (gleich aus welchem Rechtsgrund) beendet, so steht dem Personalvermittler kein Anspruch auf Vergütung zu.

1.3

**Für die vermittelte Person
ist die Dienstleistung des Personalvermittlers
kostenfrei.**

§ 2 Rechnungsstellung

2.1

Die Rechnungsstellung erfolgt

direkt durch das tschechische Einzelunternehmen „Christian Hoh“.

2.2

Die Rechnungsstellung erfolgt direkt nach Eintritt der Fälligkeit
der Forderung des Personalvermittlers.

*(Also nachdem das Arbeitsverhältnis **drei Kalendertage** bestanden hat).*

Die Zahlungsfrist beträgt 5 Kalendertage.



§ 3 Bedingungen für Tarif -und Arbeitsverträge

3.1

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die vermittelte Person jeweils nach den Bedingungen der für ihn geltenden Tarif- und Arbeitsverträge zu beschäftigen, insbesondere ihn hiernach zu vergüten. Sollte kein Tarifvertrag anwendbar sein, so verpflichtet sich der Arbeitgeber der vermittelten Person eine ortsübliche und angemessene Vergütung i.S.v. § 612 Abs. 2 BGB zu bezahlen.

3.2

Die vermittelte Person erhält vom Personalvermittler folgende Angaben des Arbeitgebers (gemäß Stellenbeschreibung):

- · *Stellen- und Anforderungsprofil*
- · *Kosten Personalunterkunft*
- · *Arbeitszeiten / Urlaub*
- · *Monatsbruttoentgelt*

§ 4 Einstellung als Facharbeiter/Akzeptanz internationaler Ausbildungsnachweise

Die Einstellung erfolgt gemäß dem Standard des Facharbeiters, soweit die jeweiligen Ausbildungsnachweise eingereicht werden. Falls internationale Arbeitnehmer aus der EU oder EWR vermittelt werden, akzeptiert der Arbeitgeber die jeweiligen Ausbildungsnachweise, bzw. Diplome (Zeugnisse), gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, d.h. soweit diese mit den entsprechenden Bescheinigungen vergleichbar sind. Sollte ein Arbeitnehmer seine Unterlagen gefälscht oder falsch übersetzt haben, obliegt die rechtliche Verantwortung alleinig beim Arbeitnehmer. Der Personalvermittler trägt keinerlei rechtliche Verantwortung für eventuelle falsch übersetzte, oder gefälschte Diplome (Bewerbungsunterlagen).

§ 5 Support Administration & Verwaltung

Der Arbeitgeber trägt im Verhältnis zum Personalvermittler die Sorge dafür, dass die melde-, sozialversicherungsrechtlichen und sonstigen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigungsaufnahme des Arbeitnehmers eingehalten werden. (*Hauptwohnsitz / Bankkonto / Krankenkasse / Steuernummer etc.*)



§ 6 Personalunterkunft

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer (falls nötig) eine Personalunterkunft zur Verfügung.

Die Kosten für die Personalunterkunft werden dem Personalvermittler vorab mitgeteilt.

§ 7 Haftungsausschluss

Der Personalvermittler übernimmt gegenüber dem Arbeitgeber keine Haftung

für etwaige Sach-, Personen- oder Vermögensschäden, die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses verursacht.

Er ist an dem Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht beteiligt, insbesondere ist der Arbeitnehmer kein Erfüllungsgehilfe des Personalvermittlers.

§ 8 Nachträgliche erfolgreiche Vermittlung

Eine Vermittlung gilt auch dann als erfolgreich i.S.d. § 1, wenn der Arbeitgeber mit einer der ihm vorgeschlagenen Personen binnen 12 Monaten nach dem Tag, an dem ihm diese Person vorgeschlagen wurde, ein Arbeitsverhältnis begründet. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Personalvermittler unverzüglich – spätestens aber auf konkrete Nachfrage – darüber zu unterrichten, dass bzw. ob er mit einer vom Personalvermittler vorgeschlagenen Person innerhalb des genannten Zeitraums ein Arbeitsverhältnis begründet hat.



Schlussbestimmungen

Vereinbarungen, die von dem vorliegenden Vermittlungsvertrag abweichen, bedürfen der Schriftform (per Email genügt).

Dies gilt auch für die Abänderung oder Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses.

Erfüllungsort für alle Leistungen aus diesem Vertrag ist Tschechien / Prag.

Als Gerichtsstand wird – soweit gesetzlich zulässig – ebenfalls Tschechien / Prag vereinbart.

Maßgebliches Recht für die Auslegung dieses Vertrages und für alle hiermit verbundenen Rechtsstreitigkeiten, ist das Recht der Tschechischen Republik.

Im Vermittlungsvertrag sind insbesondere die Vorschriften und Rechtsgrundlagen zur Personalvermittlung anzuwenden.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise nichtig sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.

Die Parteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

Christian Hoh

gastromatch Consulting

Neklanova 123/19

128 00 PRAG, Tschechien

ICO 17954282

www.gastromatch.net