

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ



BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞVERENİN

UNVAN

: **ÖCAL Hukuk Bürosu | Avukat Arabulucu Sebahattin ÖCAL**

ADRESİ

: *Altayçeşme Mh. Çamlı Sk. DAP Royal Center Plaza No:16/A D Blok Kat:1 No:5
Maltepe/İstanbul*

SSK İşyeri Sicil No

:

PERSONELİN

Adı Soyadı

:

T.C. kimlik No

:

Doğum Yeri ve Yılı

:

İkametgah Adresi

:

Ev ve Cep Tel

:

SÖZLEŞMENİN

Başlangıç Tarihi

:

Sözleşmenin Süresi

: Belirsiz Süreli

Ücret (Brüt)

: Asgari Ücret

Yapılacak işin konusu

:

Deneme süresi

: (2) aydır

1.MADDE) FAZLA ÇALIŞMA :

- 1.1. İşveren, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle çalışan, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir. haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır.
- 1.2. Ücretin hesabında 60 saate kadarki olan 15 saatlik fazla çalışma süresi ücretin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmuştur.
- 1.3. Ancak, Haftalık 60 saati geçen çalışmalar denkleştirmeye tabi tutulur. Denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortama çalışma süresi 60 saati aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda 60 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 60 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

2.MADDE) TELAFİ ÇALIŞMASI:

- 2.1. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışması yapılması halinde işçiye ayrıca ücret ödenmez.

3. MADDE) İŞİN TANIMI VE PERSONELİN SORUMLULUKLARI :

- 3.1. Personel, müracaat ettiği pozisyona uygun olan mesleki tecrübe ve mesleki birikimine uygun olarak bütün işleri ve görevleri yapmayı kabul eder. Bu hizmetleri karşılığında belirtilen aylık ücret dışında herhangi bir ücret talep edemez.
- 3.2. İşveren; işin mevcut durumuna göre; işçinin sosyal haklarında herhangi bir değişiklik yapmamak kaydıyla mesleki tecrübe ve birikimine uygun başka bir pozisyonda istihdam edebilir. İşverence, işçinin işe giriş koşullarını ve/veya "İş Başvuru Formu"nda belirttiği özellikleri taşımadığını sonradan anlaşılması halinde iş akdini haklı nedenlerle fesih ve 3. Maddede gösterilen diğer ceza-i şartları talep etme hakkı saklıdır.
- 3.3. Personel, görevin ifasında ve işyeri disiplininin sağlanmasında; işverenin talimatlarına belirlenen çalışma kurallarına, işyerinin genel politikalarına ve işyeri talimatlarına uyacağını ve hukuk bürosunda çalışmanın gerektirdiği şekilde giyimine dikkat etmeyi kabul ve taahhüt eder. Personel, verilen işi özenle yapmak, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine riayet etmekte yükümlüdür. Talimat ve tedbirlere aykırı hareket etme durumunda işverenin bildirimlessiz fesih hakkı saklı olduğu gibi işçi; riayet etmeme neticesinde işverenin uğrayacağı zararları tazminle mükelleftir.
- 3.4. Personel, görevi nedeniyle kendisine ve bağlı bulunduğu birime teslim edilen demirbaş, her türlü mefruşat, elektronik teçhizat vb. eşyanın muhafazasından, hasar ve ziyan görmesinden sorumludur. Hizmet akdinin herhangi bir şekilde sona ermesi durumunda eksiksiz ve tam olarak iade etmeyi peşinen kabul eder.
- 3.5. Personel, işveren tarafından tahsis edilen demirbaş eşyaları, şirket araç ve sair mallarını kişisel ihtiyaçları için ve/veya mesai saatleri dışında kullanamaz, kullanılmasına müsaade edemez.

- 3.6. Personel, görevi nedeniyle veya işveren bünyesinde çalışmış olması vesilesiyle öğrendiği vekil ve müvekkil sırlarını, diğer bilgi ve dokümanları, her türlü vekil-müvekkil sırlarını, üçüncü gerçek ve tüzel kişilere ve kendi adına ya da herhangi bir şekilde bağlantılı bulunduğu diğer gerçek ve tüzel kişi firmalara, iş akdinin hitamından veya fesih edilmesinden sonra çalışacağı gerçek/tüzel kişilere ifşa edemez, kullanılamaz. İfşa edilmesine ve/veya kullanılmasına ihmalen sebebiyet veremez. İş akdinin sona ermesinden sonrasında da iş bu madde hükümleri mahfuz olup mezkur sebeple işverenin uğrayacağı tüm zararları işçi ödemekle mükelleftir. İşçinin bu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde, hiçbir ihtar ve ihbara gerek kalmaksızın 15.000.00TL'yi defaten ödemeyi gayri kabili rücu kabul ve taahhüt eder. İşverenin fazlaya ilişkin talep ve tazminat hakları ve iş sözleşmesini haklı nedenlerle fesih etme hakkı saklıdır. Tazminat ve cezai şartlar her yıl ilan edilecek yeniden değerlendirilme oranına göre ve dava ya da ödeme zamanına göre hesap edilecektir.
- 3.7. Personel, Borçlar Kanunu ve İş Kanunundaki amir hükümler saklı kalmak üzere, işverene karşı haksız rekabet sonucunu doğuracak bütün iş ve işlemlerden kaçınacağını kabul ve taahhüt eder.
- 3.8. Personel, işverenin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş, şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir.
- 3.9. İşyerinin başka bir adrese taşınması halinde de personel yeni adreste görevine devam edeceğini, ekonomik koşullarında değişiklik yaratmamak kaydıyla işyeri değişikliğini peşinen kabul etmiştir.
- 3.10. Personel, işveren tarafından tespit edilen günlük ve haftalık mesai çalışma saatleri ile ilgili düzenlemelere uymak zorundadır. Personelin, işveren tarafından belirlenen ve işyerinde ilan edilen çalışma saatlerine uymaması veya mesaiye geç kalması halinde çalışmadığı saat ücreti kesileceği gibi, durumun süreklilik arzettiğinin anlaşılması halinde iş akdi bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshetme hakkı saklıdır.. Ancak; işçi gecikmesini veya gelememesini belgelemesi ve mezkur durumun işveren tarafından kabulü durumunda ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaz.
- 3.11. Personel, ücretleri brüt ücrettir. Personel yıl içerisinde farklı gelir vergisi dilimlerine tabi olması, yasal mevzuatın devlet tarafından değiştirilmesi ve benzeri durumlarda meydana gelecek ücret değişikliklerini kabul eder.
- 3.12. Personel, ay sonunda tahakkuk eden ve kendisine ücret bordrosu ile bildirilen ödemelere bir hafta içerisinde yazılı olarak itiraz eder. Bir hafta içerisinde itirazda bulunulmaması halinde bordroya mutabık kalındığını kabul eder. Ücretten başkaca yapılan ödemeler (fazla çalışma vs.) ücretlerin tamamı bordroda gösterilecek olup ihtiraz-i kayıt dermeyan edilmeyen bordrolar işçi açısından bağlayıcılık teşkil edecek olup ihtilaf halinde kesin delil teşkil edecektir.
- 3.13. Personel, işyerinin verimi için işveren tarafından gerekli görülen hizmet içi veya görevin gerektirdiği diğer eğitimlere katılmak zorundadır. Bu çeşit personelden zorunlu hizmet talep edilebilir. Ancak; iş bu zorunlu hizmet talebi; emredici kanunlara aykırı olamaz.
- 3.14. Personel, ikamet adresinde değişiklik olursa bunu yazılı olarak bir hafta içinde işverene bildirmek zorundadır. İşçinin yasal tebligat adresi işyerindeki adrestir.
- 3.15. Personel, iş bu sözleşme kapsamındaki ve İş Mevzuatı kapsamındaki şikâyet ve taleplerini işverene yazılı olarak ihtar edeceğini, aksaklığın giderilip giderilmeyeceğine dair işveren görüşünü soracağını, yazılı olmayan taleplerin hiçbir geçerliliğinin olmadığını kabul ve beyan etmiştir. Personel, bu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde; işverenin doğmuş ve doğacak zararlarını ve işveren tarafından ödenmek zorunda kalınan 3. Şahıslar lehine hükmedilecek tazminatları rücu eden ödeyeceğini kabul ve taahhüt eder. İşverenin haklı nedenlerle fesih hakları saklıdır.

4.MADDE) İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

4.1. İşveren, personele ücretini çalıştığı her ayı takip eden ayın 1. İş günü ve her halde 20 iş günü içerisinde ödeyecektir. Personelin ücretine yapılacak zam tamamen işverenin takdirindedir. Ancak; yapılacak olan zam; hayatın olağan akışına uygunluk teşkil edecek ve işçiyi mağdur etmeyecek nitelikte olacaktır.

4.2. İşveren, işçilik haklarını ödemek, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmaması neticesinde uğranılacak zararlardan işveren kusuru oranında sorumlu olacaktır.

4.3. İşveren, personele evlilik halinde 3 gün, ana-baba-kardeş-eş ve çocukların ölümü halinde 3 gün, eşinin doğum yapmasında 3 gün izin verir. Ancak, bu izinlerin ücretinin ödenip ödenmeyeceği tamamen işverenin takdirindedir. İşveren, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen kıdeme göre 14-20 ve 26 gün ücretli izin vermek zorundadır. İşçinin talep ettiği ücretsiz izinlerin verilip verilmemesi tamamen işverenin takdirindedir. Ücretsiz izin süresince işçiye herhangi bir ücret ödenmez. Bir haftaya kadar verilen ücretsiz izinlerde hafta tatili ücreti kesilmez ve işçiye çalışmadığı halde hafta tatili ücretine hak kazanır. Bir haftayı aşan ücretsiz izinlerde hafta tatili ücreti kesilir.

5.MADDE) SÖZLEŞMENİN FESHİ VE CEZA-İ ŞARTLAR:

5.1. İşçinin ve İşverenin iş bu sözleşmede gösterilen yükümlülüklerine ve kanun ve yürürlükteki mevzuata göre belirlenen yükümlülüklerine aykırı hareket etmeleri halinde tarafların iş sözleşmesi haklı nedenlerle ve bildirmsiz olarak feshetme hakkı saklıdır.

5.2. İşçinin, iş sözleşmesini ilgili maddelerinde belirtilen ve giderleri işveren tarafından karşılanan hizmet içi veya görevin gerektirdiği diğer eğitim programlarına katılması, veya işveren tarafından doğrudan yetiştirilmesi halinde, ve iş aktından itibaren iki yıl içerisinde iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanmayarak feshetmesi halinde brüt ücretinin 5 katı oranında ceza-i şart ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

6.MADDE) DENEME SÜRELİ İŞLER : İşçi, deneme süresi içinde işverence yapılacak iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerine katılmak ve eğitim neticesinde başarılı olmak/sayılmak zorundadır. Deneme süresi sonunda personelin gerekli deneyime ve iş koşullarına uygunluğunun anlaşıldığı takdirde görevlendirmesi yapılır. Bu zaman zarfında iş bu sözleşme kapsamında belirlenen şartlara ve diğer işyeri talimatlarına aykırı hareket etmesinden mütevellit zararları karşılayacağını kabul ettiği gibi, işverenin bu nedenlerle fesih hakkı saklıdır.

7.MADDE) SON HÜKÜMLER:

- 7.1. Sözleşmede düzenlenmemiş konularda kanun ve mevzuat hükümleri saklıdır.
- 7.2. "İş başvuru ve Bilgi Formu" ve "Özgeçmiş" bu sözleşmenin ayrılmaz bir parçasıdır.
- 7.3. Uyuşmazlıklarda çözüm mercii, İstanbul Anadolu mahkeme ve icra daireleridir.
- 7.4. İş bu sözleşme 13.10.2020 tarihinde tanzimle okundu ve kabulü imzalandı birer sureti taraflara verildi.

İşveren veya vekili

.....

Personel
(Adı Soyadı, imzası)

O C A L
H U K U K B Ü R O S U
WWW.OCALHUKUK.COM