

BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞVERENİN

UNVANI: XXX GmbH.

ADRESİ: XXX

İŞÇİNİN:

ADI SOYADI: XXX

DOĞUM YERİ, TARİHİ: XXX, __/__/__

GÖREVİ:

XXX

İŞE BAŞLAMA TARİHİ:

__/__/__

İŞYERİ ADRESİ: XXX

Bu iş sözleşmesinde "çalışan", "işveren" olarak anılacaktır.

1- İŞİN TANIMI:

a) İşveren'nin adresinde çalışan XXX olarak bu konuda rızası ile işe alınmıştır. Ancak çalışan gerektiğinde, işyeri ve eklentilerinde ve diğer işlerde de çalışmayı peşinen kabul eder. İşveren veya işveren vekilince çalışanın görevinin veya görev yerinin değiştirilmesi iş şartlarının esaslı olarak değiştirilmesi anlamını tasimaz. XXX in görevleri aşağıdaki hususları kapsamaktadır

UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

ARBEITGEBER:

NAME: XXX GmbH..

ANSCHRIFT: XXX

ARBEITNEHMER:

VOR- UND FAMILIENNAME: XXX

GEBURTSORT, DATUM: XXX, __/__/__

AUFGABE:

XXX

ARBEITSAUFNAHME AM:

__/__/__

ANSCHRIFT DES ARBEITSPLATZES:

XXX

In diesem Arbeitsvertrag wird der Mitarbeiter als „Arbeitnehmer“, die Firma als „Arbeitgeber“ bezeichnet.

1. AUFGABENBESCHREIBUNG

a) Der Arbeitnehmer wird bei dem Arbeitgeber als XXX eingestellt. Jedoch ist der Arbeitnehmer bereits jetzt damit einverstanden, erforderlichenfalls im Betrieb und in den weiteren Anlagen auch andere Tätigkeiten auszuführen. Die Änderung der Aufgabe oder des Einsatzortes des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber oder seinen Vertreter gilt nicht als grundsätzliche Änderung der Arbeitsbedingungen. Die Aufgaben von XXX umfassen:

XXX

b) Bu sözleşmeye ilişkin deneme süresi XXX aydır. Sözleşme, deneme süresi içerisinde taraflarca ihbarsız ve tazminatsız olarak fesh edilebilir.

2- ÜCRET

Bu sözleşme süresince çalışanye ödenecek ücret aylık Net/Brut XXX TRY. 'dir. İşçi hangi nedenlerle .olursa olsun, bu Sözleşme kapsamında kendisine vaat edilen veya yapılan ücret ve diğer yan ödemeler ile ilgili çalışma arkadaşlarına ve/veya üçüncü şahıslara herhangi bir bilgi vermeyecektir.

3- ÇALIŞMA KOŞULLARI

a) İşin yönetim, denetim ve yürütülmesini düzenlemek münhasıran işverene aittir. İşçi işin yürütülmesi konusunda işveren veya işveren vekillerince verilecek bütün emir ve talimatları yürürlükteki yönetmelik genelge, sirküler ve işyeri yönergeleri ile işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdür. Personel, bu sözleşmenin ekinde yer alan ve bir kopyasının kendisine verildiği bu sözleşmeye atılan imza ile teyit edilmiş olan ve "İş Sözleşmesi" 'nin ayrılmaz parçası olarak kabul edilmiş bulunan "İşyeri Personel Yönetmeliği" 'ni, "Gizlilik Taahhünamesi"ni ve

XXX

b) Die Probezeit aus diesem Vertrag beträgt XXX Monate. Der Vertrag kann innerhalb der Probezeit durch die Parteien fristlos gekündigt werden.

2. Gehalt

Für die ordnungsgemäße Erbringung seiner Leistungen erhält der Mitarbeiter 12 (zwölf) mal pro Jahr ein monatliches Nettogehalt von XXX TL. Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, den im Arbeitsvertrag erwähnten Betrag oder weitere Zahlungen für sich zu behalten und nicht an 3. Personen und/oder den Mitarbeitern bekanntzugeben. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

3. ARBEITSBEDINGUNGEN

a) Die Verwaltung, Beaufsichtigung und Durchführung der Arbeit obliegt ausschließlich dem Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Anordnungen und Anweisungen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters gemäß den gültigen Verordnungen, Runderlasse, Rundschreiben und Anordnungen zu befolgen. Der Arbeitnehmer ist während und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Dienstgeheimnis verpflichtet, insbesondere im Bereich der Informationen bezüglich der



TAX.LAW =

SMART OUTSOURCING
INTERNATIONAL

www.nitropdf.com

XXX Ltd.Şti'nin yürürlükteki Talimatnamesini almış, okumuş ve harfiyen uymayı iş bu sözleşmeye atacağı imza ile taahhüt etmiştir. Daha sonra hazırlanıp verilecek olan montaj talimatnamesi de bu sözleşmenin ayrılmaz bir parçasıdır. Personelin, bu yönetmeliğe ve 4857 Sayılı İş Yasası'nın 25/II maddesinde yer alan yahut işveren tarafından çıkartılan "Yönerge ve Talimatlarda" belirtilen hususlara uymaması halinde, işveren tarafından "İş Sözleşmesi" 'nin ihbarsız feshi yoluna gidilecektir.

b) İşçinin iş akdinin ifası sırasında elde etmiş olduğu işverene ait, işverenin müşterilerinden, ortaklık bağı içinde bulunduğu diğer şirketlerden ve bunlarla bağlantılı olarak elde edinilen bilgilerin hepsi "Ticari Sır" veya "Gizli Bilgidir". İşçi edindiği bu bilgileri görevi dışında açıklamamakla, erişilebilir kılmamakla ve hangi şart altında olursa olsun kullanmamakla yükümlüdür. İşçinin bu yükümlülüğü iş akdinin sona ermesinden veya iş yerinin değiştirilmesinden sonra da deva eder. İş Sözleşmesinin devamı sırasında yerine getirmekle yükümlü bulunduğu görevinin gereği dışındaki her türlü bilgi açıklaması, görevi dışında bir işlem yapması ve bilgi edinmesi ve değiştirmemesi gereken bilgi ve kayıtları değiştirmesi, gizli kalması gereken ilişkiler hakkında da bilgi edinmesi veya edinmeye çalışması hallerinin herhangi birisinin veya birkaçının işveren tarafından öğrenilmesi halinde, çalışanın iş akdi, işveren tarafından, ihbarsız ve tazminatsız olarak feshedilir. İşverenin, fesih hakkını kulanıp kullanmaması bu nedenlerle ortaya çıkabilecek zararların tazmini taleplerine etki etmez

XXX des Arbeitgebers. Sofern der Mitarbeiter gegen diese Bestimmungen sowie gegen die in Art. 25-II des türk. Arbeitsgesetzes 4857 genannten oder vom Arbeitgeber herausgegebenen "Vorschriften und Anweisungen" verstößt, wird der "Arbeitsvertrag" durch den Arbeitgeber fristlos gekündigt werden.

b) Auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Änderung des Einsatzortes sind Informationen über die Kunden der Gesellschaft sowie über ihre Beteiligungen als "Handelsgeheimnisse" oder "vertrauliche Informationen" zu behandeln. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese von ihm erlangten Informationen nicht außerhalb seiner dienstlichen Tätigkeit zu offenbaren, zugänglich zu machen und unter keinen Umständen zu nutzen. Sofern der Arbeitnehmer während der Vertragsdauer Informationen außerhalb seiner dienstlichen Tätigkeit offenbart, diese unbefugt bearbeitet, erlangt oder ändert, ferner sich Informationen über vertrauliche Verhältnisse beschafft, werden durch den Arbeitgeber diese Umstände als Grund für die fristlose Kündigung des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages angesehen.

c) İşyerinde günlük ve haftalık çalışma süreleri, İş Kanunu hükümlerine uygun olarak işverence tespit edilir. Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir. İşçi, işverence lüzumunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesine göre uygulanacak esnek çalışma süreleri ile denkleştirme sürelerine göre yaptırılacak çalışmayı ve 64. Maddesine göre yaptırılacak telafi çalışmalarını ve bu esaslara göre çalışmayı kabul etmiştir. İş Kanununun 63. maddesine göre yapılacak denkleştirme çalışmaları için ikişer aylık dönemler çalışan ile işverence kararlaştırılmış ve kabul edilmiştir. Bu dönemlerin ne zaman başlayacağı veya hangi dönemlerde denkleştirme yapılacağı işverence belirlenip, çalışanyeye duyurulacaktır.

d) İşçi, işverenin 4857 Sayılı İş Kanunu 22. Maddesi hükümlerine uymak suretiyle çalışma koşullarında esaslı değişiklikleri de yapabileceğini imzasıyla kabul etmiştir. Ayrıca, taraflar, aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler. Bu hallerde çalışan, iş şartlarının değiştirildiği sebebiyle fesh yoluna gidemez.

e) Günlük çalışma sürelerinin günlere dağılımı, başlangıç ve bitiş saatlerinin tespit ve değişimi, mevcut uygulamaları değiştirmek veya kaldırmak İş Kanununun emredici hükümlerine aykırı olmamak şartıyla işverence serbestçe belirlenebilir.

c) Die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten im Betrieb werden durch den Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des türkischen Arbeitsgesetzes festgelegt. Die Pausenregelungen werden durch den Arbeitgeber festgelegt. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, seine Tätigkeiten gemäß den vom Arbeitgeber bei Bedarf eingeführten flexiblen Arbeitszeiten sowie den Ausgleichszeiten gemäß Art. 63 türk. Arbeitsgesetz 4857 und ferner gemäß den Ausfallzeiten nach Art. 64 durchzuführen.

d) Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, daß der Arbeitgeber grundlegende Änderungen der Arbeitsbedingungen im Einklang mit Art. 22. türk. Arbeitsgesetz vornimmt. Die Parteien sind sich darüber einig, daß sie die Arbeitsbedingungen jederzeit einvernehmlich ändern können.

e) Die Verteilung der täglichen Arbeitszeiten auf mehrere Tage, die Feststellung und Änderung von Zeiten der Arbeitsaufnahme und -beendigung, sowie die Änderung oder Aufhebung der vorhandenen Praxis obliegen dem Arbeitgeber unter Einhaltung der Bestimmungen des türkischen

<p>f) Çalışan kendisine verilen veya zimmetli olarak teslim edilen alet ;numune,numune levhaları v.s. gibi mülkiyeti Şirkete ait her türlü nesnelere işyerinde kullanmak ve iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ilgili yöneticisine teslim etmekle mükelleftir. Teslim etmediği takdirde sözkonusu nesnelere bedeli ücretinden mahsup yoluyla tahsil edilecektir.</p> <p>g) İşçi, işverenin veya birim veya şube amirinin veya bir üst amirinin kanunlara, tüzüklere, yönetmeliklere, şirket içi kurallara ve şirketin işleyişi gereği ve iş hayatının olağan akışına uygun olarak kendisinden isteyeceği bilgi ve belgeleri ve gereğinde teminatları istenilen sürede vermek ile mükelleftir.</p> <p>h) İşçi, işyerine, alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder</p>	<p>Arbeitsgesetzes,, wobei der Arbeitnehmer sich verpflichtet hat,, diese Regelungen einzuhalten.</p> <p>f) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sämtliche ihm übergebenen oder anvertrauten Gegenstände, wie Geräte, Muster, Mustertafeln etc., die sich im Eigentum der Gesellschaft befinden, im Betrieb zu verwenden und diese bei Beendigung des Arbeitsvertrages an den zuständigen Leiter auszuhändigen. Für den Fall einer Zuwiderhandlung wird der Wert dieser Gegenstände durch Verrechnung mit seinem Lohn einbehalten.</p> <p>g) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die von der Geschäftsführung, dem Leiter des/der Bereichs/Abteilung oder seinem Vorgesetzten im Rahmen von Gesetzen, Satzungen, Verordnungen, der Firmenordnung und des firmeninternen Systems und ferner gemäß den Regeln des Arbeitslebens angeforderten Informationen und Schriftstücke und erforderlichenfalls auch die Sicherheiten innerhalb der geforderten Frist zu übergeben.</p> <p>h) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, keine Alkoholgetränke oder Betäubungsmittel während der Arbeit oder vor Arbeitsbeginn zu gebrauchen, und untersagte Gegenstände zu benutzen oder zur Arbeit mitzubringen.</p>
--	---

4- İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

a) İşveren personele ücretini çalıştığı her ayı takip eden ayın en geç **X.** iş günü nakit olarak banka hesabına öder.

b) İşveren, çalışanlık haklarını ödemek, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, çalışan sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

c) Personelin ücretine yapılacak zam tamamen işverenin takdirindedir.

d) İşveren personele evlilik halinde 3 gün, anne-baba-kardeş-eş ve çocuklarının ölümü halinde 3 gün, eşinin doğum yapmasında 3 gün izin verir.

e) İşveren 4857 Sayılı İş Kanununda belirtilen Aşağıda belirtilen yıllık ücretli izinleri vermek zorundadır:

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara

4. VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

a) Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt des Arbeitnehmers spätestens bis zum **X.** Arbeitstag des auf die Arbeit folgenden Monats durch Überweisung des Betrages auf ein Bankkonto.

b) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gehaltsansprüche zu zahlen, die Regeln der Ethik und des guten Glaubens einzuhalten und Maßnahmen zur Gesundheit des Arbeitnehmers und zur Arbeitssicherheit zu treffen.

c) Die Erhöhung des Mitarbeitergehalts liegt ausschließlich im Ermessen des Arbeitgebers.

d) Der Arbeitgeber wird dem Mitarbeiter Urlaub von jeweils **3 (gesetzlich)** Tagen bei Eheschließung, im Todesfall eines Elternteils oder von Geschwistern, des Ehepartners oder eines Kindes oder bei Niederkunft seiner Ehefrau gewähren.

e) Der Arbeitgeber ist gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes 4857 verpflichtet, mindestens folgende bezahlte Urlaubstage zu gewähren:

- bei einer Beschäftigung von einem Jahr bis zu fünf Jahren (inkl. das fünfte Jahr) nicht weniger als vierzehn (**Arbeitstage**)
- bei einer Beschäftigung von mehr als

<p>yirmialtı günden, az olmamak kaydıyla ücretli izin vermek zorundadır.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ancak, onsekiz yaş ve altı ve elli yaş ve üzeri yaşta olan personele verilecek yıllık ücretli izin yirmi günden az olamaz. <p>f) Yıllık ücretli izinlerin, Yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller, Kanunun emredici kurallarına aykırı olmamak üzere işveren tarafından belirlenir ve düzenlenir.</p>	<p>fünf und weniger als fünfzehn Jahren nicht weniger als zwanzig Tage</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei einer Beschäftigung von fünfzehn (inkl. das fünfzehnte Jahr) oder mehr Jahren nicht weniger als sechsundzwanzig Tage <p>f) Die Dauer und der Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin ist jeweils mit der Geschäftsleitung des Unternehmens in jedem Einzelfall abzustimmen. Eine Übertragung von Urlaubstagen auf das Folgejahr ist nicht möglich.</p>
<p>5- FESİH VE TAZMİNATLAR</p> <p>a) İşveren, çalışanın yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletme dışından kaynaklanan ya da yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, İşyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebeplerden dolayı iş akdini feshedebilir.</p> <p>b) işyeri içi sebepler veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplerden dolayı çalışanye bu sebebi yazılı olarak bildirmek şartıyla 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18.</p>	<p>5. AUFLÖSUNG UND ABFINDUNGEN</p> <p>a) Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag wegen der Nichteignung des Arbeitnehmers oder seines Verhaltens oder aus den dem Betrieb nicht zu zurechnenden Gründen oder wegen der Einführung neuer Arbeitsmethoden, der Verkleinerung des Betriebes, des Einsatzes von neuen Technologien, der Schließung einiger Teile des Betriebes, der Auflösung einiger Arbeitsarten etc., kündigen.</p> <p>b) Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag gemäß Art. 17 und 18 türk. Arbeitsgesetz 4857 unter schriftlicher Mitteilung des Kündigungsgrundes an den Arbeitnehmer</p>

<p>Maddelerine göre iş akdini fesih edebilir.</p> <p>c) İşçi şirket dışında önceden işverenin rızası veya iradesi olmadan başka bir hiç bir işte çalışamaz.</p> <p>d) İşveren çalışanın tedbirsizlik, talimatlara uymama, emirlere riayetsizlik veya kusurlu sayılabilecek herhangi bir eylemi sonucunda kendisine emanet edilen veya işyerinde bulunan demirbaşlara veya sair aygıt mal ve ticari emtiaya yahut aynı suretle işverene, diğer çalışanlara veya 3. şahıslara zarar vermesi halinde 4857 sayılı Yasa veya Borçlar Kanunu hükümlerine göre ortaya çıkacak hertürlü zararı çalışanye doğrudan veya rücuen ödetmek hakkını haizdir. Bu hallerde işverenin sözleşmeyi fesih hakkı saklıdır.</p>	<p>kündigen, wenn diese berechtigten Gründe, innerbetrieblicher Natur oder auf die Erfordernisse der Arbeit zurückzuführen sind.</p> <p>c) Der Arbeitnehmer kann eine Nebentätigkeit außerhalb der Gesellschaft unter der Bedingung aufnehmen, dass er eine vorherige schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers einholt.</p> <p>d) Sofern der Arbeitnehmer aus Fahrlässigkeit, Nichtbeachtung von Anweisungen, Zuwiderhandlung gegen Anordnungen oder aus einem anderen als schuldhaft geltenden Verhalten dem ihm anvertrauten oder sonstigem Inventar im Betrieb oder sonstigen Geräten, Waren und Handelsgütern oder dem Arbeitgeber, den anderen Mitarbeitern oder dritten Personen Schaden zufügt, ist der Arbeitgeber berechtigt, sämtliche Schäden gemäß den Bestimmungen des Gesetzes 4857 oder des türkischen Obligationengesetzes dem Arbeitnehmer unmittelbar oder als Regreßforderung in Rechnung zu stellen.</p> <p>Dieser Vertrag kann von beiden Parteien unter Beachtung der einmonatigen Kündigungsfrist oder bei beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst werden. (gem.türk.Arbeitsrecht)</p>
---	--

6- SON HÜKÜMLER

a) İş ilişkisine dair bütün bildirimlerin yazılı olması şarttır. İşçinin adres değişikliğini 7 (yedi) gün içinde yazılı olarak bildirmemesi halinde bu hizmet akdinde yazılı olan adrese yapılacak bütün tebligatların geçerliliği kabul edilmiştir.

b) Taraflar arasında bu sözleşmenin uygulanmasından dolayı oluşabilecek anlaşmazlıkların mahkeme ve diğer organlarca halledilmesi esnasında işveren veya vekili tarafından düzenlenen belgeler ve tutulan kayıtlar öncelikli geçerli kanıt olarak kabul edilecektir. Bu husus delil sözleşmesi hükmü niteliğinde addolunacaktır.

c) Bu sözleşmenin uygulanmasından ve yorumundan doğacak anlaşmazlıklarda İstanbul Merkez Mahkemeleri ve İcra Daireleri yetkilidir.

d) İş bu hizmet sözleşmesi / / tarihinde iki nüsha olarak tanzim edilmiş olup bir nüshası çalışana verilmiş diğer nüsha çalışanın şahsi dosyasındadır.

6. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

a) Sämtliche Mitteilungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen in schriftlicher Form erfolgen. Sofern der Arbeitnehmer die Änderung seiner Anschrift nicht innerhalb von 7 (sieben) Tagen schriftlich mitteilt, gelten sämtliche Zustellungen an die in diesem Arbeitsvertrag genannte Anschrift als wirksam.

b) Im Rahmen von bei Gerichten und anderen Organen anhängigen Auseinandersetzungen zwischen den Parteien hinsichtlich der Durchführung dieses Vertrages werden die vom Arbeitgeber oder seinem Vertreter ausgestellten Schriftstücke und Niederschriften als primär gültige Beweismittel anerkannt. Diese Bestimmung ist als Beweismittelvertrag aufzufassen.

c) Bei Auseinandersetzungen, die aus der Umsetzung und Interpretation dieses Vertrages resultieren, sind die Hauptgerichte von Istanbul und die Vollstreckungsämter zuständig.

d) Dieser Arbeitsvertrag wurde am / / in zweifacher Ausfertigung angefertigt, wobei eine Ausfertigung dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird und eine weitere Ausfertigung in seiner Personalakte verbleibt.

İŞVEREN:	ARBEITGEBER:
İŞGÖREN:	ARBEITNEHMER:
İMZA	UNTERSCHRIFT

Smart CPA & Law Partners Istanbul
DRAFT